Labour Canada

1984–85 Estimates

Part III

Expenditure Plan

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. Part III provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Further guidance on locating the information contained in each Part can be found in the "Guide to the Estimates of the Government of Canada".

Part III volumes are being phased in over a four year period. Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with the Main Estimates.

©Minister of Supply and Services Canada 1984

Available in Canada through

Authorized Bookstore Agents
and other bookstores

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada, K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1985-III-27 Canada: $6.00
ISBN 0-660-53482-1 Other countries: $7.20

Price subject to change without notice

1984-85 Estimates

Part III

Labour Canada

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document, and as such contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

This Plan is divided into three sections. Section I presents an overview of the program and a summary of its current plans and performance. For those interested in more detail, Section II identifies, for each activity, the expected results and other key performance information that form the basis for the resources requested. Section III provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the program more fully.

Section I is preceded by extracts from Part II of the Estimates in order to provide continuity with the other Estimates documents.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section and a financial summary in Section I provides cross-references to the more detailed information found in Section II. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Extracts from Part II of the Estimates 4

Section I
Program Overview

A. Highlights 5
B. Financial Summary by Activity 6
C. Background 7
   1. Introduction 7
   2. Legal Mandate 7
   3. Program Objectives 8
   4. Program Organization for Delivery 8
   5. Dispute Resolution Process 10
D. Planning Perspective 11
   1. Environment 11
   2. Initiatives 12
   3. Program Effectiveness 12

Section II
Analysis by Activity

A. Mediation and Conciliation 13
B. General Labour Services 18
C. Labour Adjustment Income Support Program 25
D. Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen 29
E. Policy and Communications 32
F. Administration 39

Section III
Supplementary Information

A. Analysis by Object 41
   1. Expenditures by Object 41
   2. Personnel Expenditures 42
   3. Grants and Contributions 43
B. Cost Analysis 44
C. Revenue Analysis 45

Extracts from Part II of the Estimates

Appropriation Authority

Authority is requested in these Estimates to spend $45,849,500 in support of the 1984-85 Labour Canada Program. The remaining expenditures, estimated at $49,315,500 for contributions to employee benefit plans, payments of compensation respecting Public Service Employees and Merchant Seamen, and Labour Adjustment Benefit payments, will be made under existing statutory authority.

Financial Requirements by Authority

	ESTIMATES		
	1984-85	1983-84	Change
Budgetary	$	$	$
Vote 1 - Labour - Operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs ..... (as previously provided in Appropriation Act No. 2, 1983-84)	39,122,500	37,408,000	1,714,500
Vote 5 - Labour - The grants listed in the Estimates and contributions	6,727,000	27,801,474	(21,074,474)
Statutory - Minister of Labour - Salary and Motor Car Allowance	40,500	39,100	1,400
Statutory - Payments of compensation respecting Public Service Employees (R.S.c. G-8) and Merchant Seamen (R.S.c. M-11).....	22,414,000	20,114,000	2,300,000
Statutory - Contributions to Employee Benefit Plans	3,711,000	3,380,000	331,000
Statutory - Labour Adjustment Income Support Program	23,150,000	-	23,150,000
Total Program	95,165,000	88,742,574	6,422,426

Section I
Program Overview

A. Highlights

During 1984-85 the Labour Canada Program will undertake the following:

- the application of amendments to the Canada Labour Code which will strengthen and extend current endeavours in the area of occupational safety and health (see page 12);

- the development of responses to an inquiry commission's recommendations on part-time work (see page 12), and the continued development of responses to problems presented by the introduction of microtechnology in the workplace;

- program preparations for delivery under Part III of the Labour Code respecting Equal Pay provisions (see page 18); and

- the continuation of an initiative to improve consultative and dialogue mechanisms among the major interests of business and labour and government (see page 12).

B. Financial Summary by Activity

Funding requirements for the Labour Canada Program for both the Estimates year and the current fiscal year are presented by activity in Figure 1.

Figure 1: Financial Summary by Activity ($000)

	Estimates 1984-85	Forecast 1983-84	Change	For Details See Page
Mediation and Conciliation	3,653	3,014	639	13
General Labour Services	24,426	21,937	2,489	18
Labour Adjustment Income Support Program	23,510	22,228	1,282	25
Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen	66,514	52,811	13,703	29
Policy and Communications	10,826	10,626	200	32
Administration	8,736	8,707	29	39
	137,665	119,323	18,342	44
Less-Receipts and Revenues Credited to Vote*	42,500	31,100	11,400	45
	95,165	88,223	6,942	44
Authorized person-years	847	845	2	

*These receipts and revenues are derived from the operation of the Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen Activity.

The increase of $6,942,000 in the 1984-85 requirements over the 1983-84 forecast is made up of the following items:

- salaries and wages $2.4 million
- statutory compensation payments $2.3 million
- income support payments $1.4 million
- other operating ($0.3 million)
- grants and contributions $0.8 million
- contributions to employee benefit plans $0.3 million

C. Background

1. Introduction

Jurisdiction over labour matters in Canada is subject to divisions among the federal and provincial governments. Although the power to legislate in the field of labour relations is primarily the constitutional responsibility of the provinces, the federal government also has constitutional authority originally vested in the British North America Act to enact labour legislation affecting a number of matters within its exclusive jurisdiction.

The Canada Labour Code, which is the responsibility of the Labour Canada Program, applies to approximately 600,000 employees across Canada who work for an industry or enterprise which is considered a federal undertaking or business. These include those industries involved in interprovincial or international rail, road and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, interprovincial and international telecommunications, banks and certain Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining. Finally, all non-federal industries in the Yukon and the Northwest Territories are under federal labour jurisdiction with respect to Part V (Industrial Relations) of the Labour Code.

Although Labour Canada's programs of compliance, prevention and enforcement are applied only to those industries and enterprises within the federal jurisdiction, the Labour Canada Program is also concerned with improvements to the labour relations system and climate in all of Canada. Its concerns also involve general labour issues as they may be affected by, and impact upon, public policy choices by the government as a whole. In this respect, education, promotion, information and policy research and analysis programs are not limited to the industries under federal jurisdiction but are national in scope.

The operations of Labour Canada are complemented by those of the Canada Labour Relations Board, which is an independent quasi-judicial body empowered to certify bargaining agents and adjudicate certain kinds of disputes, mainly in the area of industrial relations.

2. Legal Mandate

The mandate of the Labour Canada Program is derived from the Department of Labour Act and the Canada Labour Code consisting of Labour Standards (Part III), Occupational Safety and Health (Part IV), and Industrial Relations (Part V), as well as the Fair Wages and Hours of Labour Act, the Government Employees Compensation Act, the Merchant Seamen Compensation Act and the Labour Adjustment Benefits Act.

3. Program Objectives

The objectives of the Labour Canada Program are:

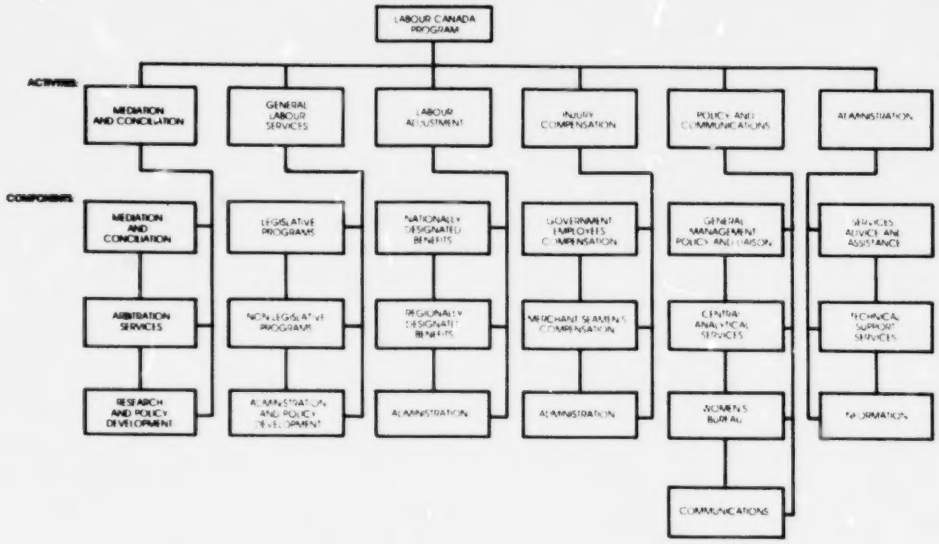
- To promote and sustain: stable industrial relations, a fair return for efforts in the workplace, and a working environment conducive to physical and social well-being.
- To protect the rights and interests of the parties involved in the world of work.
- To promote equitable access to employment opportunities.
- To foster a climate for improved consultation and communication among government, labour and management.

The last objective has been added since 1983-84 to better emphasize a continuing fundamental role of Labour Canada.

4. Program Organization for Delivery

Activity Structure: The seven activities represented in the 1983-84 Program Expenditure Plan have been reduced by one. The Central Analytical Services Activity has been incorporated with the Policy Administration Activity to form the current Policy and Communications Activity. This change better represents the Labour Canada Program's existing organization and management. As shown in Figure 2, the Labour Canada Program is divided into six activities, each consisting of one or more components. One activity, Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen, is statutory and is designed to meet requirements of the Government Employees Compensation Act and the Merchant Seamen Compensation Act. Another activity, Labour Adjustment Income Support Program, meets the requirements of the Labour Adjustment Benefits Act. Two activities, Policy and Communications, and Administration, are aimed at policy/program development and management, and the provision of support systems and services respectively. The remaining activities, Mediation and Conciliation, and General Labour Services, are intended for the direct provision of services to the Labour Canada Program's clients.

Figure 2: Activity Structure

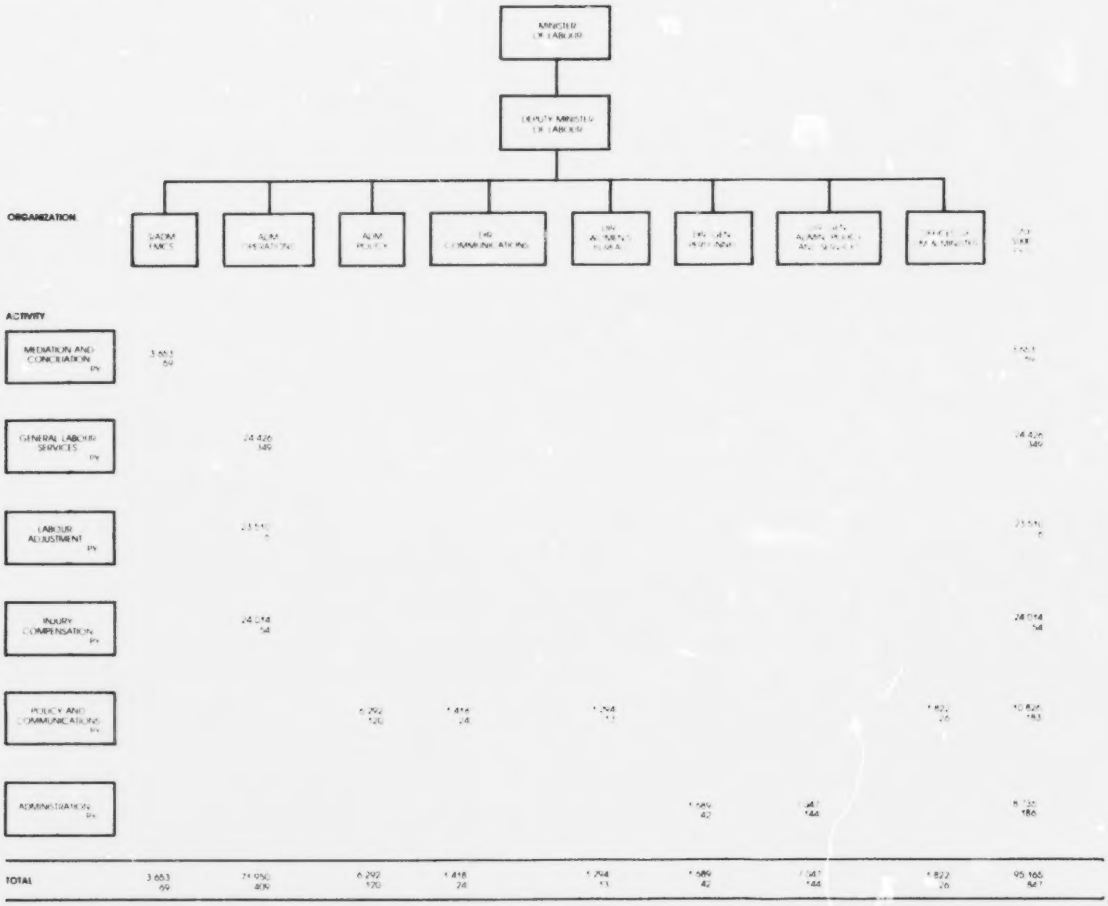


Organization Structure: The Labour Canada Program is a highly decentralized organization consisting of a headquarters, five regional offices and eighteen district offices.

The Deputy Minister manages the Labour Canada Program and is directly assisted by three Assistant Deputy Ministers (Federal Mediation and Conciliation Service, Operations, and Policy), two Directors-General (Administrative Policy and Services, and Personnel and Management Services), and two Directors, (Women's Bureau, and Communications).

Figure 3 outlines the activity/organization structure of the Labour Canada Program and the respective resource requirements.

Figure 3: Resources by Organization/Activity ($000)



5. Dispute Resolution Process

Under the Canada Labour Code, Part V (Industrial Relations), when an existing collective agreement is to expire, or when a union is certified by the Canada Labour Relations Board, either the union or the employer may serve a notice to bargain and a period of direct bargaining normally takes place.

If the parties are unable to settle their differences through direct negotiation, either party may forward a notice of dispute to the Minister of Labour, upon receipt of which, the Minister selects from a range of options available to effect a resolution to the dispute. In most cases, a conciliation officer is appointed to assist the parties to deal with the differences that exist between them. In the event that the conciliation officer is unsuccessful, he files a report to that effect.

Upon receipt of the conciliation officer's report, the Minister can decide to end the conciliation process which has the effect of placing the parties in a legal position to impose a strike or lockout seven days after the date this decision is communicated to them.

Alternatively, the Minister can appoint a conciliation commissioner to further assist the parties. A conciliation commissioner is a person from outside the government with recognized expertise in industrial relations. His purpose is to seek to persuade the parties to compromise on the issues in dispute. However, if unsuccessful, the commissioner submits a written report to the Minister, in which he outlines recommendations for a settlement. The Minister releases this non-binding report to the parties for their consideration and the legal right to strike or lockout is acquired seven days from the date of release of the report to the parties.

In addition to the foregoing compulsory conciliation stages, at any time during collective bargaining the Minister may appoint a mediator. Such appointments are generally made when formal conciliation procedures under the Code have been exhausted and both parties have agreed to use the mediation process.

Preventive mediation is a term applied to involvement by Federal Mediation and Conciliation Officers with the parties during the term of an existing collective agreement. The aim of preventive mediation is to assist the parties in problem solving during the immediate term, and to build effective labour-management relations in the longer term. The purpose of applying these techniques is to promote conflict resolution through negotiation rather than confrontation, thereby contributing to a more stable industrial relations climate.

The Minister can also appoint inquiry commissions to investigate and report on significant industrial relations issues and problems, but recommendations by these commissions are not binding on the parties or the government.

D. Planning Perspective

1. Environment

It is anticipated that during 1984-85, profit levels will continue their recovery, which may lead to upward pressure on wage rates. In the public sector there is an indication that, as a result of exiting from the restraint program, a significant cluster of agreements will be up for renewal in 1984-85, and bargaining can be expected to be tough, especially in the second half of the fiscal year. The dominating

environmental factors will continue to be the structural adjustment in traditional sectors and pervasive technological change, creating myriad transitional problems in the labour market.

The labour movement, while still largely in a defensive posture, fending off what it perceives to be widespread attacks on the collective bargaining system, is progressing toward a more active role in the future determination of economic and work-related directions. While still reticent about full and broad ranging consultations with government and business, labour is adopting a piecemeal approach, consulting on those occasions where it perceives its specific concerns and interests may be forwarded. Last year, fruitful dialogue was not a strong possibility; this year, at the national level, prospects seem to be improving.

Under these circumstances, Labour Canada perceives one of its primary roles as continuing to temper the climate of the industrial relations system by encouraging discussions and dialogue through various consultative processes to foster concepts of effective social and economic partnerships.

2. Initiatives

Anticipated amendments to the Canada Labour Code will include measures to improve the coverage and content of occupational safety and health within the federal jurisdiction. Application of this legislation will most likely commence in 1984-85, and may alter the resource requirements.

The recommendations from a Commission of Inquiry into Part-Time Work will be reviewed toward assessing whether new policy measures will be required.

The Program will continue to emphasize its efforts to establish consultative mechanisms in support of a national dialogue among government, business and labour on important economic and social issues. To this end, a Consultative Services Unit will provide the coordinating focus for this initiative.

3. Program Effectiveness

Due to the diversity of the Labour Program, program effectiveness measures will be obtained by activity level effectiveness indicators rather than overall program level. Some activity level indicators are now in place, such as those displayed in Figures 5 and 6 on pages 15 and 16 for the Mediation and Conciliation Activity. The development of further activity level effectiveness measures and indicators is a priority of departmental management. The development of suitable monitoring and information systems to produce such indicators will require time and experience. However, it is expected that in the next several years, effectiveness of all the major activities of the Labour Canada Program will be measured and reported accordingly.

Section II
Analysis by Activity

A. Mediation and Conciliation

Objective

To promote and sustain stable industrial relations through the provision of third-party assistance in the federal jurisdiction dispute resolution process, and by the continual provision and implementation of policies, innovative strategies and proposed legislative changes.

Resource Summary

Expenditures for the Mediation and Conciliation Activity will account for approximately 3.8% of total program expenditures for 1984-85.

Figure 4: Activity Expenditures ($000) and Person-Years

Components	Estimates 1984-85		Forecast 1983-84		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Mediation and Conciliation	2,673	49	2,028	45	645	4
Arbitration Services	469	8	343	8	126	-
Research and Policy Development	511	12	643	12	(132)	-
	3,653	69	3,014	65	639	4

Description

The Mediation and Conciliation Activity, through the Federal Mediation and Conciliation Service, fulfills the statutory responsibility under the Canada Labour Code, Part V, for the provision of conciliation, mediation and arbitration assistance for dispute resolution in the federal private sector; the adoption of dispute prevention initiatives to maintain stable labour-management relations, and the provision of industrial relations expertise for policy formation and implementation, and legislative development. Three components are identified: Mediation and Conciliation, Arbitration Services and Research and Policy Development.

Mediation and Conciliation: This component involves the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners and conciliation boards, mediators, fact-finders and industrial inquiry commissions, and the processing of complaints to the Minister concerning alleged unfair labour practices. Other services provided are preventive mediation, and grievance and complaint mediation, which are applicable during the "closed" period of contracts and which serve to facilitate collective bargaining and reduce labour-management conflicts.

Arbitration Services: This component involves the investigation of requests received by the Minister for the appointment of arbitrators and the establishment of arbitration boards to arbitrate grievance disputes during the term of collective agreements. It also involves the appointment of adjudicators to hear and adjudicate complaints of unjust dismissals lodged by employees not subject to collective agreements, pursuant to Part III of the Canada Labour Code. Arbitration Services also conducts research and promotes systems to expedite the grievance arbitration process, maintains the National Inventory and Subject Index of Arbitral and Adjudication Awards, and publishes the Federal Arbitration Award Digest and Arbitration Services Reporter.

Research and Policy Development: This component involves the research and analysis of industrial relations problems, policy development and the provision of technical support and economic advice to third-party appointees.

Performance Information/Resource Justification

Mediation and Conciliation: This component will require $2,673,000 and 49 person-years to perform its function.

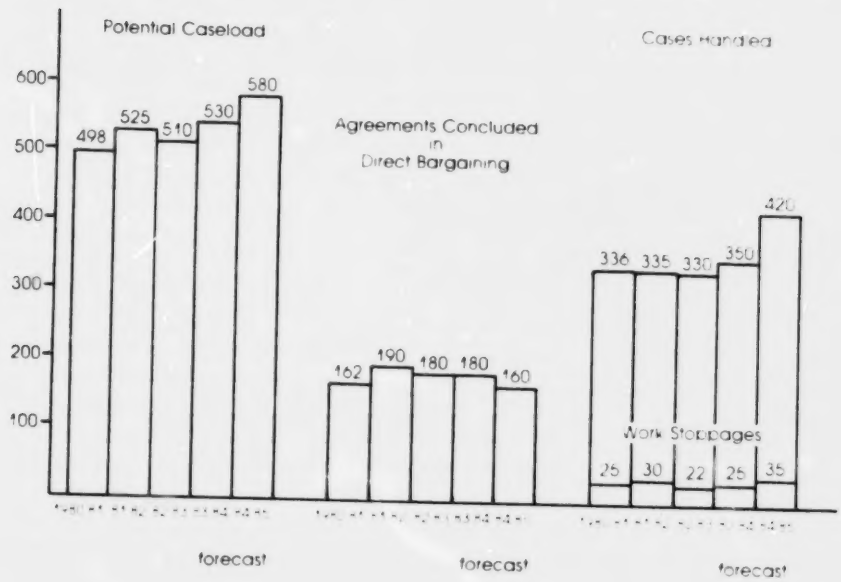
Workload: The number of federal private sector collective agreements entering their "open" or bargaining period determines the overall potential caseload and provides an indication of the mix of resource usage among major tasks in any given year.

Total potential caseload consists of: those bargaining to renew existing collective agreements, and those bargaining for first collective agreements as a result of new certifications. Of this total, a certain number of collective agreements are resolved through direct bargaining between the parties without a requirement for third party assistance. The remaining situations i.e., those not settled in direct bargaining, call for intervention by the Federal Mediation and Conciliation Service, and constitute the actual demand or workload, and reflect the primary task of the mediation and conciliation component.

Although approximately 20% of the Federal Mediation and Conciliation Service's potential universe is subject to the Public Sector Compensation Restraint Act, and although a decline in the need for dispute resolution services was initially predicted, experience in the 1982-83 fiscal year has indicated that the remaining private sector

bargaining situations have required more assistance, and thus the component's actual caseload has not decreased significantly (see Figure 5). During fiscal year 1984-85, 160 collective agreements will exit from the restraint program and it is anticipated that there will be a consequent increase in the demand for mediation and conciliation assistance to resolve collective bargaining differences.

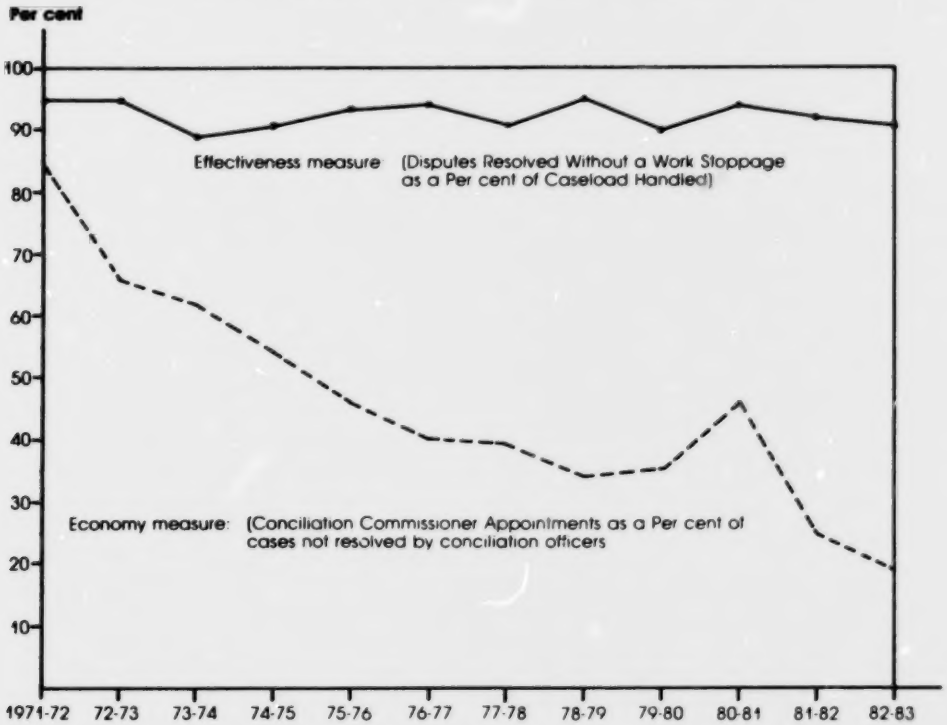
Figure 5: Collective Bargaining Under Part V, and Federal Mediation and Conciliation Service Caseload



Efficiency: Mediation and Conciliation cases vary in terms of the nature and number of issues in dispute, the technical complexity of the issues, and other variables such as traditional bargaining patterns, changing economic pressures and government policies. As a consequence, typical efficiency indicators such as person-days/case and duration of the negotiation/settlement process exhibit wide variation. Performance indicators of this type are thus not used, since the variables are beyond the control of the program.

Economy: Over the last ten years, the program has deliberately de-emphasized the use of conciliation commissioners (industrial relations experts outside of the public service retained to provide dispute resolution assistance) and increased the use of government conciliators, in the role of mediators. The overall rate of settlement without work stoppage has been maintained, and a significant financial saving realized (see Figure 6).

Figure 6: Effectiveness and Economy Measures



Effectiveness: The primary measure of effectiveness for this component is the number of cases resolved through conciliation or mediation without a work stoppage. As indicated in Figure 6 above, the settlement rate has consistently been maintained in the 90% range.

With respect to the disputes which do ultimately involve work stoppages, although the total number of strikes/lockouts per year varies greatly, over the last ten years time lost due to labour disputes has averaged less than one half of 1% of all available work time per year.

Arbitration Services: This component will require $469,000 and 8 person-years to perform its function. With the exception of the maintenance of the Index of Arbitral and Adjudication Awards, and the publication of the Federal Arbitration Award Digest and Arbitration Services Reporter, this component is totally keyed to demand.

Workload: Under Part V of the Code, requests for the appointment of arbitrators to resolve differences arising from the interpretation of a collective agreement emanate directly from the parties. Under Part III, requests for referral of unjust dismissal complaints to adjudication are made at the regional office level and are only referred to Arbitration Services after mediation efforts have failed to bring about a settlement. Consequently, only those cases that Arbitration Services refers to the Minister for appointment are computed. See Figure 7 below.

Figure 7: Arbitration Services Caseload

	Part V			Part III
	Requests	Cases** Settled	Arbitrators Appointed	Adjudicators Appointed
1980-81	68	28	40	51
1981-82	92	49	43	63
1982-83	114	44	70	78
1983-84*	132	-	-	97
1984-85*	158	-	-	121

*Forecast
**Difference resolved prior to appointment of arbitrator

Research and Policy Development: The proportion of resources devoted to this component are shown in Figure 8 as a percentage of the resources of the total Mediation and Conciliation Activity. These supportive functions are best expressed as a percentage of the Activity due to their resource allocation being largely dependent on the demand for third-party assistance as described in the two previous components.

Figure 8: Research and Policy Development Resources as a Percentage of Total Activity Resources

	Estimates 1984-85	Forecast 1983-84	Actual 1982-83
Person-Years	12 (17%)	12 (18%)	12 (19%)
Expenditures ($000)	511 (14%)	643 (21%)	594 (20%)

B. General Labour Services

Objectives

In the federal jurisdiction: To develop programs and to provide new policies and proposed legislative changes in response to identified client needs and government priorities with respect to occupational safety and health (Part IV) and conditions of work (Part III); to enforce client compliance with the legislation (Parts III and IV) and to encourage the acceptance by workers, unions and employers of their respective responsibilities under the legislation (Parts III and IV).

In the national context: To encourage value and attitudinal shifts leading to improvements in the workplace with respect to the Labour Education and Quality of Working Life programs.

Plans for 1984-85 include:

- to implement the anticipated revisions to the Canada Labour Code, Parts III and IV. During this planning year, direct emphasis will be placed on client briefings and the training of departmental personnel vis-à-vis the new amendments;

- to promote education regarding accident and occupational disease prevention, by undertaking educational and promotional activities vis à vis the Program's clients;

- to administer the provisions of the Code relating to equal pay for work of equal value;

- to pursue actively the Quality of Working Life and Labour Education programs toward an improved bases for dialogue in cooperation with labour; and

- to conduct research and develop policy and program initiatives as well as train personnel on technological change, ergonomics and health hazards in the workplace.

Resource Summary

Expenditures for the General Labour Services Activity will account for approximately 25.7% of total program expenditures for 1984-85. Resources are distributed among five regional offices which are responsible for delivery of the majority of program responsibilities associated with the statutory obligations of Labour Canada, and two

headquarters branches, the Occupational Safety and Health Branch and the Employment Relations and Conditions of Work Branch, which assist the Regions through policy and program development activities as well as technical support.

Figure 9: Activity Expenditures ($000) and Person-Years

Components	Estimates 1984-85		Forecast 1983-84		Change	
	$	PY	$	PY	$	PY
Legislative Programs	13,724	283	12,230	278	1,494	5
Non-legislative Programs	7,579	15	6,589	16	990	(1)
Administration and Policy Development	3,123	51	3,118	51	5	-
	24,426	349	21,937	345	2,489	4

Description

General Labour Services involves the development and administration of legislated programs directed towards a safe and healthy working environment and fair and equitable opportunities in employment; and the promotion and implementation of non-legislated activities aimed at constructive relationships between labour and management and a better informed work force on union and socio-economic affairs.

Within General Labour Services, three components have been identified as the basis for management accountability. These are: Legislative Programs, Non-Legislative Programs and Administration and Policy Development.

Legislative Programs: This component involves operations intended to enforce compliance with provisions of Parts III and IV of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act. The operations undertaken are inspections, investigations of complaints and accidents, technical surveys of work environments, and the establishment of safety committees in enterprises under federal jurisdiction, as well as the program development and technical support related to compliance.

Non-legislative Programs: This component involves operations which are advisory, promotional and educational in nature. The intent is to achieve positive attitudinal changes toward the workplace, and better understanding among members of labour organizations about the roles of the various participants in the industrial relations system. This work is carried out through a Quality of Working Life program and the provision of Labour Education grants and contributions.

Administration and Policy Development: This component involves the provision of administrative support and policy development to the Legislative and Non-Legislative Programs.

Performance Information/Resource Justification

Legislative Programs: This component will require $13,724,000 and 283 person-years to perform its function.

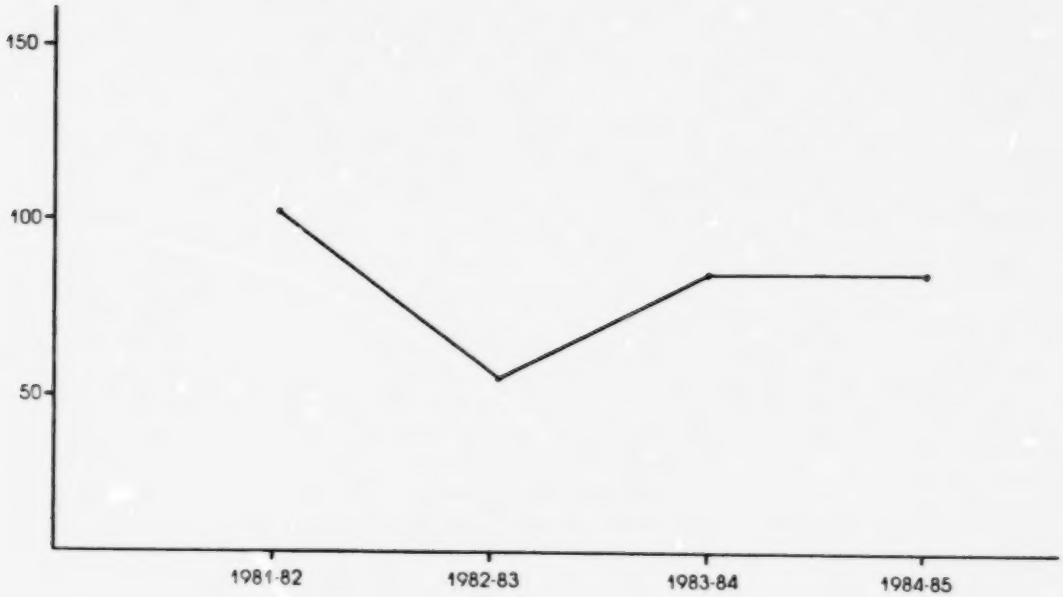
Workload: The measurable workload of this component is based on three indicators: Complaint Activities, which involve the investigation of complaints respecting conditions of work and occupational safety and health matters, unjust dismissal conciliations, accident investigations, and technical surveys; Inspection Activities, which involve conducting inspections to increase compliance with legislation; and Safety and Health Committees, which involve ensuring the establishment of safety committees in enterprises under federal jurisdiction. The caseload projection for 1984-85 reflects the anticipated passing of legislation requiring mandatory safety committees for companies of 20 or more employees. In Figure 10 these indicators are expressed in terms of actual and forecast workload.

Figure 10: Actual and Forecast Workload

	1981-82	1982-83	1983-84	1984-85
Complaint activities	3,342	3,782	4,139	4,059
Inspection activities	3,535	4,548	5,258	5,451
Safety and Health Committees	185	204	350	520

Efficiency: Figure 11 provides an indication of efficiency trends, but is limited by the fact that it relates only to Complaint and Inspection Activities and to the person-years actually devoted to them, which excludes all supporting functions. More sophisticated overall performance indicators are under development.

Figure 11: Complaint and Inspection Cases Settled per Person-Year



The beginning of the decade saw a significant increase in the number of Labour Affairs Officers. General training of these new officers combined with the concentrated effort to finalize cross-training to provide a generalist approach to case resolution (introduced in the mid 1970s), led to a slight downward trend in output per person-year in 1981-82. Since 1982-83, with those initial training activities complete, there has been a continuing general upward trend in productivity. It is not yet clear what the optimum level will be, or when it will be reached. It is anticipated, however, that the workload will continue to increase over the next several years, which will ultimately result in more resources being required. Moreover, the need for enterprises to cut costs in the present economic climate has changed the mix in the types of cases. There are now fewer inspections, at an average completion time of 1.5 days, and an increasing number of complaints concerning unjust dismissal (the average resolution time is four to five days) and failure to pay wages (the average time is ten days). A significant effect of the continuing tight economic climate is the number of company bankruptcies which has increased in the past several years. These consume a significant amount of Labour Affairs investigative resources. If this trend continues, it can be expected that the number of completed complaints and inspections per person-year will begin to decline.

Non-legislative Programs: The Quality of Working Life function was created to help employers and unions respond to what appeared to be two contradictory emergent tendencies in the workplace: the need for technological changes and improved organizational effectiveness on the one hand, and growing pressures on employers to provide stable employment and more satisfying work on the other hand.

The overall objective of the program is to improve industrial relations in Canada by encouraging and supporting organizations to jointly undertake with unions and employees a variety of innovative changes which will address workplace issues and concerns. "Action-learning" is an essential program feature. To this end, organizations are encouraged to evaluate their experience and report on results achieved. In this way, other organizations may be encouraged to innovate.

In 1981 the program was expanded and extended for a period of five years, with the realization that before any significant number of project applications and successful demonstration projects could be anticipated, a supportive infrastructure had to be created. Four main program thrusts were identified and activities in all four areas undertaken simultaneously. The mix of these activities is outlined in Figure 12 (distribution of dollar amount and percentage of total contribution budget for the various program thrusts).

Figure 12: Quality of Working Life Contributions Budget ($000)

Thrusts - Main Program Activities	1982-83		1983-84		1984-85	
Promotional and awareness-raising activities (conferences)	40	(6%)	64	(8%)	70	(9%)
Development of knowledge and skills (publications, courses, training)	204	(30%)	178	(23%)	180	(23%)
Supportive networks and institutions	276	(40%)	266	(35%)	200	(25%)
Change projects in organizations (QWL site implementation)	168	(24%)	257	(34%)	335	(43%)
	688	(100%)	765	(100%)	785	(100%)

Performance indicators fall under two main headings, quantitative and qualitative, which flow from the "action-learning" objectives of the QWL program. Clearly a primary quantitative "action-oriented" performance indicator is the number of "Change projects in organizations" (see Figure 12) resulting from the program. In this regard, QWL site implementations have shown substantial growth over the past two years (from 3% of budget in 1981-82 to a projected 34% of budget in 1983-84). This result can be attributed in large measure to the existence of a growing number of supportive institutions able to provide specialized resources in the field of workplace innovations.

Under the qualitative performance indicators, which are "learning-oriented", the results achieved through the application of QWL programs within organizations will be analyzed by the careful monitoring and evaluation of projects in order to establish baseline data. Qualitative as well as quantitative information will be gathered over the course of the next three years, and preliminary results and conclusions will be published. At the end of the five-year period it will be possible to make comparisons and draw some conclusions as to the effectiveness of a variety of innovative approaches to organizational change and their contribution to improved industrial relations.

Although the program is national in scope, it must be flexible in its application in order to respond to regional needs and priorities. For 1983-84 and 1984-85, a Regional Budgetary Envelope approach was implemented, which forms an integral part of the program planning process. This regional distribution of funds is outlined in Figure 13.

Figure 13: Distribution of Quality of Working Life Funds

Areas	1982-83	1983-84	1984-85
Mountain Region	36 (7%)	90 (11%)	130 (17%)
Central Region	39 (8%)	80 (10%)	120 (15%)
Great Lakes Region	151 (29%)	166 (22%)	150 (19%)
St. Lawrence Region	118 (23%)	210 (28%)	160 (20%)
Atlantic Region	42 (8%)	145 (19%)	140 (18%)
General Program Activities	137 (25%)	74 (10%)	85 (11%)
	523 (100%)	765 (100%)	785 (100%)

In addition, there is an operating budget of $273,000 in support of program delivery activities, training, feasibility studies, and general program planning, management and evaluation. This budget is shared amongst all regions.

With respect to the Labour Education Grants and Contributions function, six contributions totalling $5,000,000 will be made in 1984-85 to the education programs of central labour organizations on a prorated basis according to the size of their membership, and grants totalling $900,000 will be made to individual unions and individual members for educational and research projects. Details are provided in Figure 27, page 43 of Section III.

Administration and Policy Development: The proportion of resources devoted to this component is shown in Figure 14 as a percentage of the resources of the total General Labour Services Activity. These administrative and policy support functions are best expressed as a percentage due to their resource allocation being largely dependent on the workloads described in the two previous components.

Figure 14: Administration and Policy Development Resources as a Percentage of Total Activity Resources

	Estimates 1984-85	Forecast 1983-84	Actual 1982-83
Person-Years	**51 (14%)**	51 (15%)	44 (12%)
Expenditures ($000)	**3,123 (13%)**	3,118 (14%)	1,225 (6%)

C. Labour Adjustment Income Support Program

Objective

To administer the Labour Adjustment Benefits Act.

Resource Summary

Expenditures for the Labour Adjustment Income Support Program Activity will account for approximately 24.7% of total program expenditures for 1984-85.

Figure 15: Activity Expenditures ($000) and Person-Years

Components	Estimates 1984-85		Forecast 1983-84		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Nationally Designated Benefits	16,150	-	19,101	-	(2,951)	-
Regionally Designated Benefits	7,000	-	2,668	-	4,332	-
Administration	360	6	459	7	(99)	(1)
	23,510	6	22,228	7	1,282	(1)

Description

The Labour Adjustment Income Support Program provides payments to assist workers who have been laid off as a result of import competition, industrial restructuring, or severe economic disruption in a designated industry and/or region, and related administrative costs according to the requirements of the Labour Adjustment Benefits Act.

This Activity provides last-resort income maintenance benefits, and is targeted to a population of older workers who have been laid off from certain industries designated either nationally or regionally. Recipients of labour adjustment benefits have depleted their unemployment insurance entitlement and are generally not well-suited to other adjustment programs or readily employable in other industries because of their age and the possession of industry-specific skills resulting from a lengthy one-industry work experience.

Industries are designated because they are undergoing significant non-cyclical economic adjustments. Industries designated nationally are experiencing difficulties flowing from strong import competition and/or restructuring resulting in severe industry-wide unemployment. Those designated regionally are experiencing acute unemployment in the designated region.

Specific individual layoffs under both streams are certified by the Labour Adjustment Review Board, while the eligibility of individuals for receipt of benefits is established by Employment and Immigration Canada. Administration on the part of the Labour Adjustment Income Support Activity consists of the provision of investigative, information dissemination, and other secretariat services to the Board, and approval of the transfer of funds to Employment and Immigration Canada, which pays the benefits.

Within this Activity, three components have been identified: Nationally Designated Benefits, Regionally Designated Benefits, and Administration.

Performance Information/Resource Justification

This Activity will require $23,510,000 and 6 person-years to perform its function. These resources are necessitated as follows:

Nationally Designated Benefits: There are four industries currently designated under this component: textiles, clothing, tanning, and footwear. Of these, textiles and clothing produce the large majority of beneficiaries. A large increase in required funds is considered necessary, particularly in the clothing industry, because large-scale layoffs are continuing into 1983 and because entitlement to unemployment insurance benefits creates a one-year gap between layoff and LAB benefit entitlement. Also layoffs effected during 1982 and 1983 will result in new benefits being paid out in 1984-85. This results from the fact that in 1982, the domestic market decreased, and domestic producers did not maintain their market share. At the same time, the total Canadian market declined, importers did not use their 1982 quotas to the full, and it is therefore expected that they will exercise their right under the carry-back provisions of bilaterial trade agreements to use the allowable percentage of their unused 1982 quotas during 1983. As they are are also entitled to make use of carry-forward and swing provisions, imports continue to place strong competition on Canadian producers, resulting in continuing reduced sales and layoffs.

Regionally Designated Benefits: Benefits under some of the regional designations are beginning to be paid in mid-1983, and will grow during 1984-85, again because of the gap created by unemployment insurance entitlements.

Administration: Since the program began only in May 1982, it is difficult to establish proper measures of workload, effectiveness, efficiency, and economy. It is, however, possible to approximate these measures in the following way:

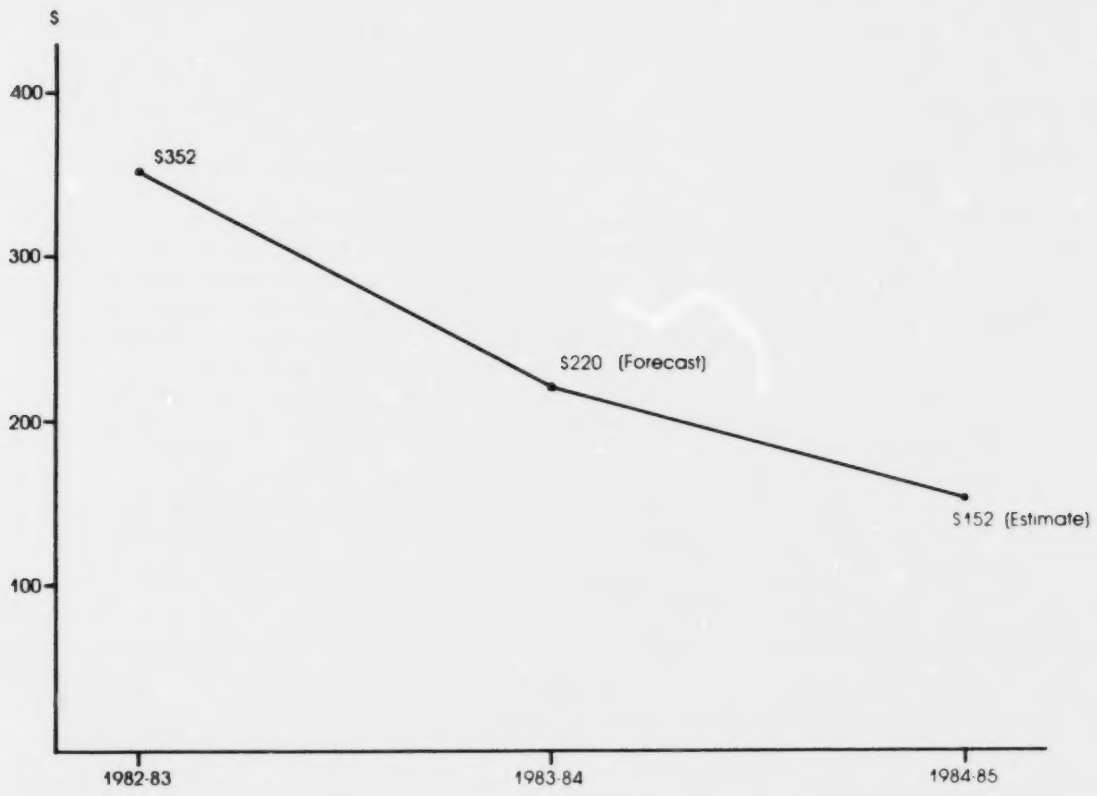
Workload: The major task of the Administration component is to undertake the investigations required by the Labour Adjustment Review Board so that the Board can make decisions on requests for certification. Workload is determined by the demand for certification arising out of the economic conditions which affect the designated industries. It can be anticipated that workload will eventually decrease. In the current situation, however, demand in the first five months of 1983-84 has actually increased by 27% over the average for 1982-83, and is showing no sign of decrease. While it cannot be predicted with any degree of confidence, it is expected that this trend will continue into 1984-85 because of the above-mentioned import competition in textiles and clothing, and because the retroactivity provisions of the Labour Adjustment Benefits Act result in investigations of layoffs that took place as long ago as 1978.

Effectiveness: Effectiveness is best measured by the rate at which investigations are completed, the objective being to minimize the gap between unemployment insurance and labour adjustment benefits for new beneficiaries. Ideally, the elapsed time between receipt of an application and the completion of an investigation should not be greater than that between meetings of the Board, or approximately six weeks. In the present situation, an unexpectedly high demand, combined with the time required to adequately resource this new activity, has resulted in a backlog, and the majority of cases have typically been on hand in excess of 12 weeks before completion. It is the objective of the Administration component that, by early 1984-85, this situation be rectified to the point where no more than 10% of the cases require longer than six weeks between receipt of application and completion of investigation.

Efficiency: The fact that permanent staffing of the Administration component has only recently taken place means that efficiency measures could not be properly taken. It is expected, however, that during 1984-85, efficiency will increase to the point where 15 completed investigations per officer per month will be the norm.

Economy: During 1982-83, and part of 1983-84, much of the work of the Administration component was carried out by temporary staff. Therefore it is not possible to fully attribute salary costs during that period. However, the trend of other operating costs per completed investigation is shown below in Figure 16.

Figure 16: Operating Costs per Completed Investigation



Abnormally high (non-salary) operating costs experienced during 1982-83, and part of 1983-84, were mainly attributable to the requirements of a new operation. Particularly relevant were information expenditures required to engender public awareness of the new program, and capital purchases.

D. Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen

Objective

To administer a federal government employment injury benefits program.

Resource Summary

Expenditures for this Activity will account for approximately 25.2% of total program expenditures for 1984-85.

Figure 17: Activity Expenditures ($000) and Person-Years

Components	Estimates 1984-85		Forecast 1983-84		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Government Employees' Compensation	64,900	-	51,200	-	13,700	-
Merchant Seamen's Compensation	14	-	14	-	-	-
Administration	1,600	54	1,597	56	3	(2)
	66,514	54	52,811	56	13,703	(2)
Less revenue*	42,500	-	31,100	-	11,400	-
Net expenditures	24,014	54	21,711	56	2,303	(2)

*These revenues are amounts recoverable from Crown agencies to cover compensation and related administrative costs. For further information see Figure 29 and 30, page 45.

Description

The function of this Activity is to issue payments to the provincial compensation boards for the handling of claims made by federal government employees. Provision is also made for supplementary compensation payments to widows and dependent children of merchant seamen.

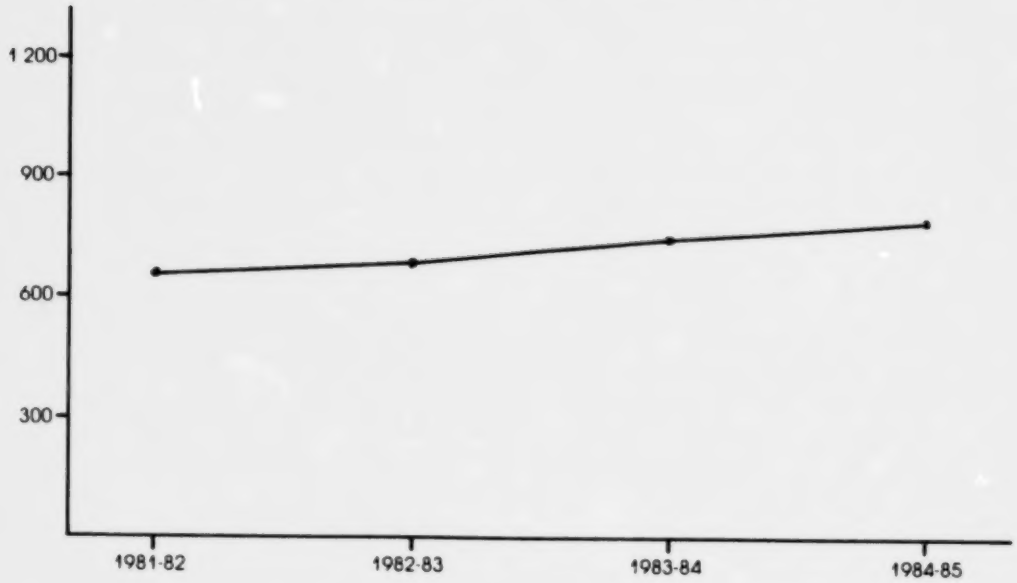
Adjudication of claims under the Government Employees Compensation Act is carried out by provincial workers' compensation boards on behalf of the federal government. The benefits awarded by the provincial boards then become statutory payments and are paid to the claimants by the boards on behalf of the federal government. The federal government also covers administrative costs. Costs related to claims by employees of Crown agencies are recoverable from the agencies, while those related to claims by employees of departments are not. Payments under the Merchant Seamen Compensation Act are determined by the Merchant Seamen Compensation Board, which is a federal board, and are paid by the employer of the seamen. Currently nineteen monthly supplementary payments are made by Labour Canada to widows of seamen who were fatally injured prior to May 1, 1965 pursuant to Section 31 of the Act.

Within this Activity, three components have been identified: Government Employees' Compensation, Merchant Seamen's Compensation, and Administration.

Performance Information/Resource Justification

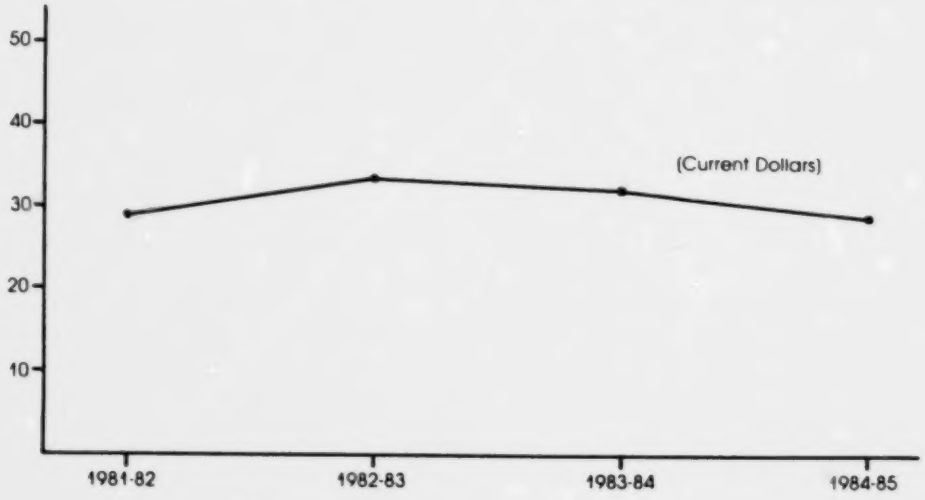
Under the first two components, benefit levels are determined by provincial workers' compensation boards, whose decisions are not under the control of the Program. Total benefit levels are also influenced by the number of accidents and the cost of medical services in the provinces in which they are paid. Nevertheless, program delivery is subject to measures of efficiency and economy, as shown in Figures 18 and 19, respectively.

Figure 18: New Claims Processed Per Person-Year



Average processing time per claim remains approximately 24 hours from the time of receipt to delivery to compensation boards.

Figure 19: Cost of Processing ($) Per Claim



The reduction in costs is due to improved efficiency in claim processing and on validation procedures and from reduced person-years.

E. Policy and Communications

Objectives

To provide policy direction and management of the Labour Canada Program; to provide analysis, research and information on labour matters; to participate in international labour bodies; to communicate Labour Canada programs and policies, to promote constructive labour relations and improvements in the situation of women in their pursuit of equality in the workplace.

Plans for 1984-85 include:

- continued emphasis on encouraging and arranging discussion and dialogue mechanisms among government, labour, and business to address and resolve wide-ranging issues and concerns in industrial relations. Departmental co-ordination of this activity is provided by a Consultative Services Unit which commenced operation in 1983-84;

- continued development of improved data bases in the field of collective bargaining and work stoppages, including more effective data retrieval procedures;

- development of improved analysis of trends and forecasts in wage settlements;

- a major review of the Survey of Wages and Working Conditions to ascertain current user needs, improved procedures for administration of the survey in the most cost efficient manner, and more extensive analysis of survey outputs; and

- major reviews of issues respecting the social impact of new technology retirement options which may lead to policy considerations.

Resource Summary

Expenditures for the Policy and Communications Activity will account for approximately 11.4% of total program expenditures for 1984-85.

Figure 20: Activity Expenditures ($000) and Person-Years

Components	Estimates 1984-85		Forecast 1983-84		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
General Management, Policy and Liaison	3,536	52	3,438	54	98	(2)
Central Analytical Services	4,578	94	4,333	87	245	7
Women's Bureau	1,294	13	1,013	13	281	-
Communications	1,418	24	1,842	29	(424)	(5)
	10,826	183	10,626	183	200	-

Description

The Policy and Communications Activity involves the provision of analysis, management and direction through the offices of the Minister, the Deputy Minister and a policy and liaison group; the provision and analysis of labour market data; the co-ordination and participation in international and federal-provincial organizations; the promotion and strengthening of the efforts of women to achieve equality in the labour force; and the communication of policies and programs.

Four components are defined: General Management, Policy and Liaison; Central Analytical Services; the Women's Bureau; and Communications.

General Management, Policy and Liaison: This component formulates short-term and long-term objectives and priorities, integrates operational and program areas with goals and strategies, develops and co-ordinates policies promoting a positive climate of labour relations, undertakes the general management of the Program, and co-ordinates Canadian participation in international and interprovincial bodies related to labour affairs. It consists of the Minister's Office, the Deputy Minister's Office, the Assistant Deputy Minister of Policy's Office, and the Policy and Liaison function.

Central Analytical Services: This component provides economic analysis and labour research for use in the development of policies and programs. It also provides labour-related information and data with respect to all labour jurisdictions in Canada. Three sub-components constitute Central Analytical Services: Labour Data, Economics and Industrial Relations Research, and Industrial Relations Information.

Labour Data: The work of this unit involves the ongoing compiling and processing of data and information for government and public use on wages, salaries, conditions of work, labour organizations, strikes and lockouts, and collective agreements.

Economics and Industrial Relations Research: The work of this unit involves analysis of the impact of economic factors and trends, analysis of industrial relations and socio-economic issues, policy development concerning labour adjustment and assessment of policy and program proposals in terms of consistency with government and Labour Canada priorities and their impact on industrial relations in Canada. In addition, this unit produces background studies and research reports for senior labour program and government officials, specific client groups and the general public. Two research-related grants programs are also administered: The Unsolicited Grants Program ($62,000) which supports endeavours by the Department's clientele (such as conference support or other initiatives) that contribute to Labour Canada's objectives; and the University Research Grants Program ($40,000) which encourages and supports research in the field of labour relations and labour economics, particularly by younger scholars.

Industrial Relations Information: This sub-component provides an information service for individuals and organizations in the industrial relations field by drawing on this Activity's information sources and data banks and other government and private sector sources.

Women's Bureau: This component provides research and policy development, and promotes a positive public dialogue to advance the situation of women in their pursuit of equality in the workplace.

Communications: This component involves the overall planning, development and implementation of a comprehensive communications program for the department, and the provision of professional and technical advice, and expertise and assistance to all program activities.

Performance Information/Resources Justification

Central Analytical Services: This component will require $4,578,000 and 94 person-years to perform its function. For explanatory purposes it has been divided into three sub-components: Labour Data, Economic and Industrial Relations Research and Industrial Relations Information.

Labour Data: This sub-component will require $2,577,000 and 58 person-years to perform its function.

Workload: Major outputs include:

- the production of a survey of wage rates, salaries and hours of labour (30,000 establishments in 24 communities surveyed, with an annual distribution of 12,000 publications (operation costs - $815,000, 21 person-years);

- the annual publication of "Strikes and Lockouts" and a monthly report monitoring approximately 200 work stoppages per month (operation costs - $215,000, 5 person-years);

- the publication of "Labour Organizations in Canada" an annually published directory summarizing data on 500 international, national and regional organizations (operation costs - $41,000, one person-year);

- the maintenance of a collective agreement file library of over 7,000 settlements of federal and provincial jurisdiction enterprises (operation costs - $102,000, 4 person-years);

- the maintenance of computerized data bases containing analyzed wage rate information and analyzed non-wage benefits information on 2,000 current major collective agreements (operation costs -$177,000, 4 person-years); and

- the production of additional labour data and labour information publications related to collective bargaining published on an annual, quarterly, monthly and periodic basis (operation costs - $95,000, one person-year). The principal reports are as follows:

  - "Collective Bargaining Review" consisting of 12 English and 12 French issues;

  - the quarterly and annual publication, "Wage Development in Major Collective Agreements";

- the annual publication, "Calendar of Expiring Collective Agreements"; and

- an annual publication of provisions in collective agreements.

Economic and Industrial Relations Research: This sub-component will require $1,487,000 and 28 person-years to perform its function.

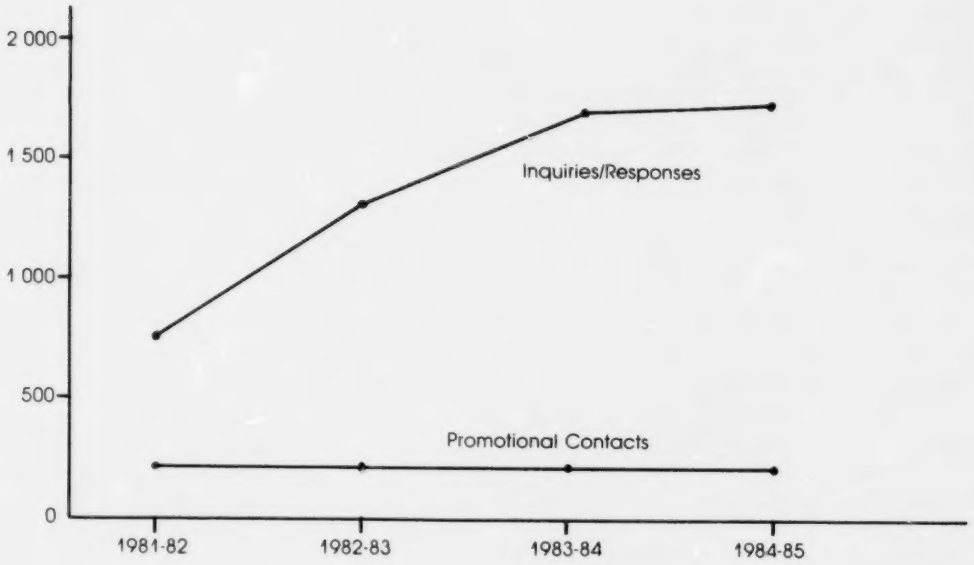
Workload: The work of this area is mainly in response to the internal policy and analysis needs of the Labour Canada Program and the needs of other government officials. Its workload cannot be forecast with any accuracy, i.e., the number and subject matter of each of the many discussion papers, reports, studies, etc., on various labour economics and industrial relations subjects produced each year are not known in advance. However, a selection of these reports and studies are periodically published and made available to the interested public. In addition, 14 publications based on comparative analysis and research of labour-related legislation are produced annually. Two research-related grants programs are also administered: the Unsolicited Grants Program and the University Research Grants Program. For further details, see page 43.

Industrial Relations Information Service: This sub-component will require $514,000 and 8 person-years to perform its function.

Workload: There has been growth in the inquiry/response rate since the inception of the service in September, 1981, and the level of ongoing promotional contacts (informational contacts with organizations such as trade unions, employers, and other elements of the target population in the industrial relations field) necessary to inform this clientele of the availability of the service and to keep abreast of the information requirements of professional negotiators, researchers and representatives in the field.

In Figure 21, the level of work shown for 1981-82 reflects only the half-year of operations following establishment of the service. The service became fully staffed and fully operational in 1983-84; the current level of service is expected to continue at the 1983-84 rate.

Figure 21: Number of Inquiries/Responses and Promotional Contacts



General Management, Policy and Liaison; Women's Bureau; and Communications: Policy related activities, i.e., those which provide policy direction, general management, participation in international bodies and liaison with provincial jurisdictions, do not readily lend themselves to workload or other performance indicators. Resources are allocated according to management judgment.

The resources of the Women's Bureau are determined by government policy decision. However, the Bureau is in the process of developing annual base data productivity indicators on outputs such as number of inquiries, publications produced, seminars and conferences held, etc. Effectiveness measurement of the communication of labour policies and programs is in the process of development primarily through long term selective monitoring of target clients and their attitudinal changes and improved awareness, in accordance with changing government and departmental policies and priorities.

A useful resource usage indication of these three components is their ratios of person-years and operating dollar costs to the Labour Program total as displayed in Figure 22. In both instances the ratios are expected to remain relatively constant over the next three-year period.

Figure 22: Policy Related Resources as a Percentage of Total Departmental Resources

	Estimates 1984-85	Forecast 1983-84	Actual 1982-83
Person-Years	89 (11%)	96 (11%)	81 (10%)
Expenditures ($000)	6,248 (7%)	6,293 (7%)	4,531 (6%)

F. Administration

Objective

To provide human resources planning, management and financial services and advice, corporate and strategic planning and evaluation, information processing and storage by data processing services and the library, and the services of security and general administration.

Resource Summary

Expenditures for the Administration Activity will account for approximately 9.2% of total program expenditures for 1984-85.

Figure 23: Activity Expenditures ($000) and Person-Years

Components	Estimates 1984-85		Forecast 1983-84		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Services, Advice and Assistance	5,050	116	5,679	118	(629)	(2)
Technical Support Services	1,529	20	2,040	21	(511)	(1)
Information	2,157	50	988	50	1,169	-
	8,736	186	8,707	189	29	(3)

Description

The provision of advisory and support services including administrative, financial, personnel, management services, data processing, planning, evaluation, library and security services.

Three components have been identified: Services, Advice and Assistance; Technical Support Services; and Information.

Services, Advice and Assistance: This component is composed of the overall management of the Administration Activity and centralized common services, including those of an advisory nature and those that ensure the continued implementation of management systems to serve both senior management and departmental employees, i.e., personnel, finance, planning, evaluation, management consulting and security.

Technical Support Services: This component involves the provision of centralized support services of a technical nature to the Program's activities. These services include information programs, publications, and material services.

Information: This component encompasses the library which maintains a large permanent collection of books, periodicals, journals, and other materials relevant to the labour field for the use of Labour Canada employees, labour professionals, researchers, and other interested persons, and departmental data processing services.

Performance Information/Resource Justification

Performance and productivity measures have been introduced and will be monitored to assess the effectiveness and the efficiency of the delivery of service. Statistics based on measures introduced in the last few months will be available in one year's time. Samples of the measures being introduced are: the library registering the number and complexity of research requests; word processing division monitoring categories of production volumes on a monthly basis; and data processing branch monitoring a series of indicators respecting resource usage vis-à-vis product quantity and time-costs, etc. Where possible, these measures will be related directly to resource usages, such as person-years, to develop normative standards of production-cost ratios.

At present, however, the only overall activity measure of performance thought to be applicable is the trend in the proportion of total program resources devoted to Administration, shown in Figure 24.

Figure 24: Administration Resources as a Percentage of Total Departmental Resources

	Estimates 1984-85	Forecast 1983-84	Actual 1982-83
Person-Years	186 (22%)	189 (22%)	202 (25%)
Expenditures ($000)	8,736 (9%)	8,707 (10%)	9,974 (14%)

Section III
Supplementary Information

A. Analysis by Object

1. Expenditures by Object

Labour Canada Program expenditures by object are presented in Figure 25.

Figure 25: Expenditures by Object ($000)

	Estimates 1984-85	Forecast 1983-84	Actual 1982-83
Personnel			
Salaries and wages	28,584	26,192	23,531
Compensation respecting Public Service Employees and Merchant Seamen	56,000	44,000	33,742
Contributions to employee benefit plans	3,711	3,380	3,673
Other personnel costs	8	9	167
	88,303	73,581	61,113
Goods and services			
Transportation and communications	2,825	2,887	2,251
Information	1,484	1,656	677
Provincial administration of Public Service and Merchant Seamen Compensation Legislation	8,900	7,200	6,297
Other professional and special services	3,749	3,971	3,745
Rentals	455	388	227
Purchase, repair and upkeep	130	147	111
Utilities, materials and supplies	658	654	803
All other expenditures	995	749	1,361
	19,196	17,652	15,472
Total operating	107,499	91,233	76,585
Capital	275	341	427
Grants, contributions and other transfer payments	29,891	27,749	14,638
	137,665	119,323	91,650
Less receipts and revenues credited to the vote	42,500	31,100	18,500
Total expenditures	95,165	88,223	73,150

2. Personnel Expenditures

Figure 26: Authorized Person-Years and Salary Provision

	Authorized Person-Years			Current Salary Range	1984-85 Average Salary Provision
	1984-85	1983-84	1982-83		
Executive					
Senior Management	37	28	16	47,960-93,040	69,675
Scientific and Professional					
Economics, Sociology and Statistics	27	30	27	14,570-62,880	45,277
Library Science	7	7	7	19,782-48,298	30,610
Engineering	16	18	13	22,196-73,560	53,008
Administrative and Foreign Services					
Mediation and Conciliation	24	-	-	13,250-55,226	47,652
Administrative Services	65	64	66	13,250-55,226	33,206
Financial Administration	11	10	11	13,193-55,220	37,162
Program Administration	227	265	269	13,250-55,226	38,481
Computer Systems	21	22	22	17,872-58,508	38,092
Information Services	11	11	12	12,982-55,220	37,737
Organization and Methods	4	3	1	13,520-55,220	45,038
Personnel Administration	13	14	16	13,330-60,830	34,609
Purchasing and Supply	2	2	2	12,158-55,220	31,895
Administrative Support					
Data Processing	11	11	11	12,716-35,362	24,119
Clerical and Regulatory	208	205	200	12,316-30,231	20,668
Secretarial, Stenographic and Typing	103	96	94	12,034-30,425	21,330
Operational					
General Services	2	3	3	12,627-38,088	20,318
Technical					
Drafting and Illustration	2	2	3	12,557-40,310	23,778
General Technical	3	2	3	12,033-53,080	27,201
Social Science Support	34	36	27	12,083-53,030	32,949
Engineering and Scientific Support	9	6	7	13,372-48,444	27,571
Other	10	10	11		46,568

The person-year column displays the forecast distribution by occupational group of the authorized person-years for the Program. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and reclassifications divided by the person-years for the occupational group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. Grants and Contributions

Figure 27: Details of Grants and Contributions

	Estimates 1984-85	Forecast 1983-84	Actual 1982-83
Grants			
Special research studies in the labour field (Special research)	40,000	40,000	40,000
To support activities which contribute to Labour Canada's objectives	62,000	62,000	62,000
Special research studies in the labour field (Accident prevention)	16,000	16,000	16,000
To labour unions and to their individual members not affiliated with the Canadian Labour Congress for labour education	769,000	635,966	586,000
Labour Adjustment Income Support Program	23,150,000	21,768,474	9,331,000
Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen	14,000	14,000	10,000
To support standards writing associations	10,000	10,000	10,000
To Commonwealth Trade Union Council	20,000	40,000	60,000
	24,081,000	22,586,440	10,115,000
Contributions			
To the Canadian Labour Congress labour education programs	3,538,000	3,056,131	2,923,000
To labour organizations not affiliated with the Canadian Labour Congress to promote and upgrade labour education programs	1,124,000	995,772	764,000
Quality of Working Life Projects	785,000	765,000	491,000
Atlantic Region Labour Education Centre	363,000	322,500	300,000
Youth Summer Job Program	-	23,000	45,000
	5,810,000	5,162,403	4,523,000
	29,891,000	27,748,843	14,638,000

B. Cost Analysis

Figure 28: Total Program Costs ($000)

	1984-85 Operating Expenditures	Add Other Costs	Total Cost	Deduct Revenue	Net Cost	Total 1983-84
Total Labour Program	137,665	5,529	143,194	42,500	100,694	94,161*

Other Costs of $5,529,000 consist of:

- $4,715,000 for Accommodation provided without charge by Public Works
- $814,000 for Other services provided without charge by other departments

*This is composed of:

$77,982,000	1983-84 Main Estimates
$10,760,000	1983-84 Supplementary Estimates "B"
$ 5,419,000	Other services provided to Labour Canada Program without charge in 1983-84
$94,161,000	Total 1983-84 Costs

C. Revenue Analysis

Figure 29: Receipts and Revenues Credited to the Vote ($000)

	Estimates 1984-85	Forecast 1983-84	Actual 1982-83
Amounts Recoverable from Crown Agencies Respecting Payments of Injury Compensation	42,500	31,100	18,500
	42,500	31,100	18,500

These receipts and revenues are directly credited to the vote. Compensation payments to injured employees of Crown agencies and the attendant administrative costs are recovered from the agencies and credited to the vote. Payments to injured employees of government departments are not recovered from the departments.

An indication of the relative amounts received from Crown agencies is shown in Figure 30.

Figure 30: 1982-83 Recoveries ($000) from Crown Agencies by Major Client

Cape Breton Development Corporation	13,360
Canada Post Corporation	1,149
Canada Ports Corporation	647
Eldorado Resources Limited	631
Atomic Energy of Canada	304
Other Clients	1,656
Sub-total	17,747
Recoveries from responsible third parties	750
Other Recoveries	3
Total Recoveries	18,500

Travail Canada

Budget des dépenses 1984-1985

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Le document renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Dans le Guide du Budget des dépenses du gouvernement du Canada, vous trouverez d'autres conseils sur la façon de repérer les renseignements qui paraissent dans chacune des parties.

L'introduction des documents de la Partie III s'échelonne sur une période de quatre ans. Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne le Budget des dépenses principal.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984

En vente au Canada par l'entremise de nos

agents libraires agréés
et autres librairies

ou par la poste au:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa, Canada, K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1985-III-27 Canada: $6.00
ISBN 0-660-52482-1 à l'étranger: $7.20

Prix sujet à changement sans avis préalable

Budget des dépenses 1984-1985

Partie III

Travail Canada

Préface

Le plan de dépenses est un document de référence contenant plusieurs catégories de renseignements afin de répondre aux différents besoins de ses utilisateurs.

Ce document comprend trois sections. La Section I donne un aperçu du Programme et un résumé des plans et du rendement actuels. Pour ceux et celles qui recherchent plus de précisions, la Section II indique, pour chaque activité, les résultats prévus et d'autres renseignements clés sur le rendement, qui justifient les ressources demandées. La Section III fournit des renseignements additionnels sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La Section I est précédée d'extraits de la Partie II du Budget des dépenses afin d'assurer une continuité avec les autres documents budgétaires.

Le document est organisé de façon à permettre au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section, et le résumé financier de la Section I comprend des renvois aux renseignements plus détaillés figurant à la Section II. En outre, le document dirige le lecteur vers des sources d'information sur les questions susceptibles de l'intéresser.

Table des matières

Extraits de la Partie II du Budget des dépenses 4

Section I
Aperçu du Programme

A. Points saillants 5
B. Résumé financier par activité 6
C. Données de base 7
   1. Introduction 8
   2. Mandat statutaire 8
   3. Objectifs du Programme 8
   4. Plan d'exécution du Programme 8
   5. Méthode de règlement des différends 10
D. Perspectives de planification 12
   1. Contexte 12
   2. Initiatives 12
   3. Efficacité du Programme 13

Section II
Analyse par activité

A. Médiation et conciliation 14
B. Services généraux aux travailleurs 19
C. Programme de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs 27
D. Indemnités d'accidents du travail versées à des fonctionnaires et à des marins marchands 32
E. Politique et Communications 35
F. Administration 42

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Analyse par article 45
   1. Dépenses par article 45
   2. Dépenses en personnel 46
   3. Subventions et contributions 47
B. Analyse des coûts 48
C. Analyse des recettes 49

Extraits de la Partie II du Budget des dépenses

Autorisation d'affectation de crédits

On demande, dans le présent Budget des dépenses, l'autorisation de dépenser $45,849,500 pour appuyer le Programme de Travail Canada en 1984-1985. Les autres dépenses, estimées à $49,315,500 pour les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés et le versement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands, et les paiements de prestatations d'aide à l'adaptation, seront effectuées dans le cadre des autorisations statutaires existantes.

Besoins financiers par autorisation

	PRÉVISIONS		
	1984-1985	1983-1984	Différence
Budgétaire	$	$	$
Crédit 1 - Travail - Dépenses de fonctionnement et frais de représentation du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail ..... (Telles que déjà prévues par la Loi n° 2 de 1983-1984 portant affectation de crédits)	**39,122,500**	37,408,000	1,714,500
Crédit 5 - Travail - Subventions inscrites au Budget et contributions	**6,727,000**	27,801,474	(21,074,474)
Statutaire - Ministre du Travail - Traitement et indemnité d'automobile	**40,500**	39,100	1,400
Statutaire - Paiement d'indemnités à des employés de la Fonction publique (S.R., c. G-8) et à des marins marchands (S.R., c. M-11)	**22,414,000**	20,114,000	2,300,000
Statutaire - Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**3,711,000**	3,380,000	331,000
Statutaire - Programme de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs	**23,150,000**	-	23,150,000
Total du programme	**95,165,000**	88,742,574	6,422,426

Section I
Aperçu du Programme

A. Points saillants

En 1984-1985, le Programme de Travail Canada se chargera des tâches suivantes:

- l'application des modifications au Code canadien du travail qui donneront plus de poids et de portée aux activités entreprises dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène au travail (voir page 12);

- la mise en place de mesures en vue de donner suite aux recommandations d'une commission d'enquête sur le travail à temps partiel (voir page 12), et l'élaboration continue de solutions aux problèmes que pose l'introduction de la microtechnologie sur le lieu de travail;

- les préparations des programmes pour l'application des dispositions de la Partie III du Code canadien du travail concernant le salaire égal seront mises en place (voir page 19);

- la continuation d'un projet visant à améliorer les mécanismes de consultation et de dialogue entre les principaux intéressés du monde des affaires, des syndicats et du gouvernement (voir page 12).

B. Résumé financier par activité

Les besoins de financement du Programme de Travail Canada, tant pour l'année du Budget que pour l'exercice en cours, sont présentés par activité au Tableau 1.

Tableau 1: Résumé financier par activité (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1984-1985	Prévu 1983-1984	Différence	Référence à la page
Médiation et conciliation	3,653	3,014	639	14
Services généraux aux travailleurs	24,426	21,937	2,489	19
Programme de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs	23,510	22,228	1,282	27
Indemnités d'accidents du travail versées à des fonctionnaires et à des marins marchands	66,514	52,811	13,703	32
Politique et communications	10,826	10,626	200	35
Administration	8,736	8,707	29	42
	137,665	119,323	18,342	48
Moins: Recettes à valoir sur le crédit*	42,500	31,100	11,400	49
	95,165	88,223	6,942	48
Années-personnes autorisées	847	845	2	

*Ces recettes proviennent de l'activité "Indemnités pour accidents à des employés de l'Etat et à des marins marchands".

L'augmentation de $ 6,942,000 en 1984-1985 par rapport à 1983-1984 sera répartie comme suit:

- traitements et salaires $2.4 millions
- paiement statutaire d'indemnités $2.3 millions
- paiements de soutien du revenu $1.4 million
- autres dépenses de fonctionnement ($0.3 million)
- subventions et contributions $0.8 million
- contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés $0.3 million

C. Données de base

1. Introduction

En matière de travail, les compétences sont divisées au Canada entre les gouvernements fédéral et provinciaux. Si le pouvoir de légiférer en matière de relations de travail relève constitutionnellement des provinces au premier chef, le gouvernement fédéral a également le pouvoir constitutionnel, prévu initialement dans l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, d'adopter une législation du travail touchant un certain nombre de domaines qui relèvent exclusivement de sa compétence.

Le Code canadien du travail, dont l'application relève du Programme de Travail Canada, s'applique à environ 600,000 employés dans tout le pays, qui travaillent pour une industrie ou une entreprise considérée comme une entreprise ou une affaire fédérale. Ces activités comprennent les entreprises de transport interprovincial ou international par chemin de fer, route ou pipe-line, de transport maritime et des services connexes, des transports aériens, des télécommunications interprovinciales et internationales, des banques et de certaines sociétés de la Couronne. Font également partie de ce groupe les secteurs déclarés par le Parlement comme d'intérêt général pour le Canada, par exemple l'extraction de l'uranium. Enfin, tous les secteurs d'activité au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest qui ne sont pas régis par le gouvernement fédéral relèvent de la compétence fédérale en matière de travail pour ce qui est de la Partie V du Code canadien du travail (relations industrielles).

Bien que les programmes d'observation, de prévention et d'exécution de Travail Canada s'appliquent uniquement aux activités et aux entreprises relevant de la compétence fédérale, le Programme de Travail Canada s'intéresse également à l'amélioration du système et du climat des relations de travail dans tout le pays. Il s'intéresse également aux questions générales du travail dans la mesure où elles peuvent être modifiées par des choix politiques au sein du gouvernement dans son ensemble, et vice versa. A cet égard les programmes d'éducation, de promotion, d'information, de recherche et d'analyse de la politique, loin de se limiter aux activités relevant du gouvernement fédéral, ont un caractère national.

Les activités de Travail Canada sont complétées par celles du Conseil canadien des relations du travail, organisme indépendant quasi-judiciaire qui possède le pouvoir d'accréditer les agents de négociation et d'arbitrer certains types de différends, surtout dans le domaine des relations industrielles.

2. Mandat statutaire

Le mandat du Programme de Travail Canada découle de la Loi sur le ministère du Travail, du Code canadien du travail en ce qui concerne les normes de travail (Partie III), la sécurité et l'hygiène au travail (Partie IV) et les relations industrielles (Partie V), ainsi que de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, de la Loi sur l'indemnisation des marins marchands et de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs.

3. Objectifs du Programme

Les objectifs de Travail Canada sont de:

- promouvoir et entretenir des relations de travail stables, la juste récompense des efforts fournis sur le lieu de travail, ainsi qu'un milieu de travail propice au bien-être physique et social;
- protéger les droits et les intérêts des parties engagées dans le monde du travail;
- encourager l'accès équitable aux possibilités d'emploi;
- susciter un climat favorable à des meilleures consultations et communications entre le gouvernement, les syndicats et le patronat.

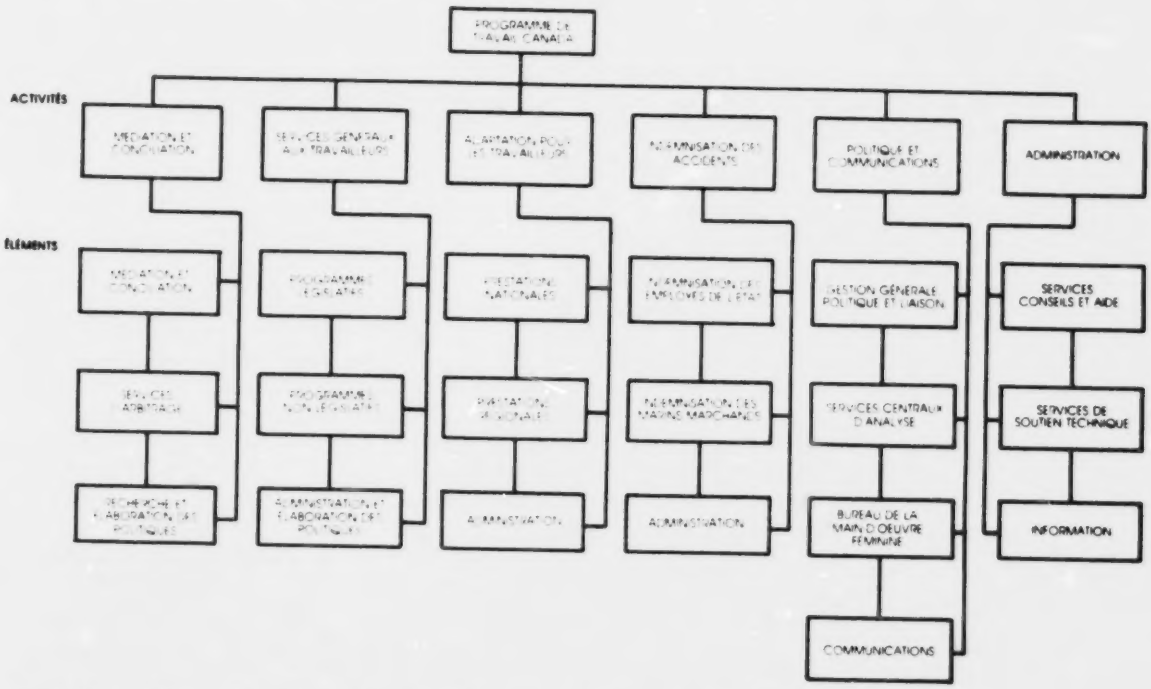
Ce dernier objectif a été ajouté depuis 1983-1984 afin de mieux souligner l'un des rôles essentiels de Travail Canada.

4. Plan d'exécution du Programme

Structure des activités: Les sept activités qui figurent dans le plan de dépenses du Programme de 1983-1984 ont été réduites à six. Les Services centraux d'analyse ont été intégrés à l'Exécution des politiques, en vue de former l'activité actuelle, Politique et communications. Cette modification reflète mieux l'organisation et la gestion actuelles du Programme de Travail Canada. Comme le montre le Tableau 2, le Programme de Travail Canada se répartit en six activités dont chacune comprend un ou plusieurs éléments. L'une d'elles, Indemnités d'accidents du travail versées à des fonctionnaires et à des marins marchands, est statutaire: elle répond aux exigences de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État et de la Loi sur l'indemnisation des marins marchands. Une autre activité, le Programme de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs, répond aux exigences de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs. Deux activités,

Politique et communications et Administration, sont axées sur l'élaboration et la gestion des politiques et programmes ainsi que la prestation de systèmes et de services de soutien. Les autres activités, Médiation et conciliation, et les Services généraux aux travailleurs, fournissent directement des services à la clientèle du Programme de Travail Canada.

Tableau 2: Structure des activités

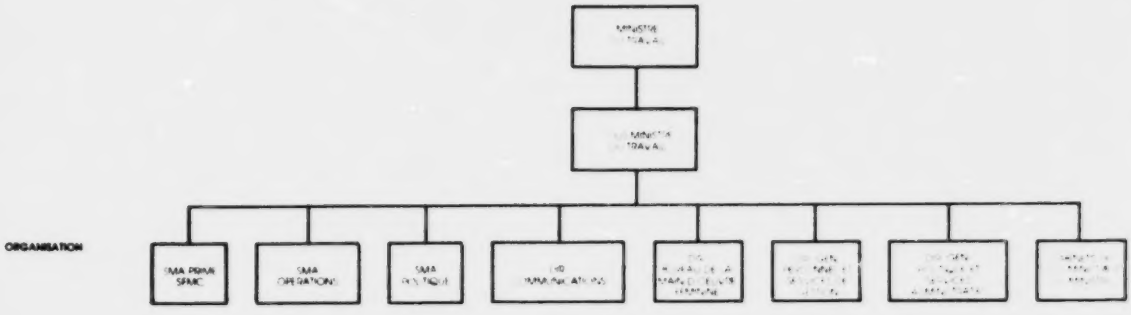


Organisation: Travail Canada est une organisation fortement décentralisée qui comprend une administration centrale, cinq bureaux régionaux et 18 bureaux de district.

Le sous-ministre en dirige le Programme, avec l'aide de trois sous-ministres adjoints (Service fédéral de médiation et de conciliation; Opérations; Politique), de deux directeurs généraux (Politique et Services administratifs; Personnel et Services de gestion), et de deux directeurs (Bureau de la main-d'oeuvre féminine et Communications).

Le Tableau 3 présente l'organigramme de Travail Canada avec les besoins respectifs en ressources.

Tableau 3: Ressources selon l'organisation ou l'activité (en milliers de dollars)



ORGANISATION

ACTIVITÉ

MÉDIATION ET CONCILIATION A.P.	3 663 69								
SERVICES GÉNÉRAUX AUX TRAVAILLEURS A.P.		24 426 349							
ADAPTATION POUR LES TRAVAILLEURS A.P.									
INDEMNISATION DES ACCIDENTS A.P.									
POLITIQUE ET COMMUNICATIONS A.P.									
ADMINISTRATION A.P.									
TOTAL									

5. Méthode de règlement des différends

Aux termes de la Partie V (Relations industrielles) du Code canadien du travail, lorsqu'une convention collective en vigueur est sur le point de prendre fin ou qu'un syndicat est accrédité par le Conseil canadien des relations du travail, le syndicat ou l'employeur peut signifier un avis de négociation, et une période de négociation directe s'ensuit ordinairement.

Si les parties sont incapables de régler leurs différends à la faveur de la négociation directe, l'une ou l'autre peut envoyer un avis de différend au ministre du Travail, lequel choisira, parmi plusieurs façons, celle de résoudre le problème. Dans la plupart des cas, un conciliateur est nommé afin d'aider les parties à s'entendre. Si ses efforts s'avèrent infructueux, le conciliateur en fait rapport.

Sur réception du rapport du conciliateur, le ministre peut décider de mettre fin à la conciliation; les parties peuvent alors légalement faire la grève ou effectuer un lock-out sept jours après la date à laquelle cette décision leur est communiquée.

Le ministre peut également nommer un commissaire-conciliateur en vue de seconder les parties. Un commissaire-conciliateur est une personne de l'extérieur de la Fonction publique qui possède des compétences reconnues dans le domaine des relations industrielles. Il doit chercher à persuader les parties de consentir à des compromis. Toutefois, s'il n'y arrive pas, le commissaire présente un rapport écrit au ministre, dans lequel il fait ses recommandations. Le ministre communique ce rapport non exécutoire aux parties et le droit légal de faire la grève ou d'effectuer un lock-out est acquis sept jours à partir de la date de la communication du rapport.

En plus de ces stades de conciliation obligatoires, le ministre peut en tout temps, au cours des négociations collectives, nommer un médiateur. En général, ces nominations sont faites lorsque le processus de conciliation prescrit dans le Code s'est entièrement déroulé et que les deux parties ont convenu de la chose.

On entend par médiation préventive la participation des agents du Service fédéral de médiation et de conciliation aux travaux des parties au cours de la durée de leur convention collective. Cela pour aider les parties à résoudre leurs problèmes dans l'immédiat, et à établir de bonnes relations patronales-ouvrières à long terme. La médiation préventive a pour but d'encourager la résolution des conflits par la négociation plutôt que par la confrontation, contribuant ainsi à promouvoir un climat de relations industrielles plus stable.

Le ministre peut également nommer des commissions qui enquêteront et présenteront des rapports sur des questions importantes se rapportant aux relations industrielles; leurs recommandations ne sont toutefois pas exécutoires ni pour les parties ni pour le gouvernement.

D. Perspectives de planification

1. Contexte

On prévoit qu'en 1984-1985, le niveau des profits continuera de se redresser, ce qui pourrait entraîner une hausse du taux de salaire. Dans le secteur public, on sait qu'une foule de conventions collectives viendront à échéance en 1984-1985 et, comme elles ne seront plus assujetties au programme de restrictions salariales, on s'attend que la négociation sera acharnée, surtout au cours de la deuxième moitié de l'année financière. Les facteurs prédominants continueront d'être l'adaptation structurelle dans les secteurs traditionnels et l'envahissement du changement technologique qui entraîne dans son sillage une foule de problèmes de transition sur le marché du travail.

Bien qu'encore sur la défensive, se battant pour ce qu'il croit être des attaques générales contre le système de la négociation collective, le mouvement syndical joue un rôle de plus en plus actif dans la détermination future des orientations économiques et des questions liées au travail. Même s'ils hésitent toujours à amorcer des consultations ayant plus de poids et de portée avec le gouvernement et les entreprises, les syndicats sont en train d'adopter une approche à l'emporte-pièce, consultant seulement quand ils sentent que certains problèmes d'intérêts particuliers seront en cause. L'année dernière, les probabilités d'un dialogue fructueux étaient faibles, mais cette année les perspectives à l'échelle nationale semblent s'être améliorées cette année.

Dans ces circonstances, Travail Canada considère que l'un de ses rôles principaux est de continuer de tempérer le climat des relations industrielles en favorisant les discussions et le dialogue par le biais de diverses méthodes de consultation visant à promouvoir l'idée d'une association sociale et économique efficace.

2. Initiatives

Les modifications prévues au Code canadien du travail comporteront des mesures qui donneront plus de poids et de portée aux questions de sécurité et d'hygiène au travail. Les dispositions de cette loi entreront vraisemblablement en vigueur en 1984-1985 et pourront influencer les besoins en ressources pour l'année.

Les recommandations de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel seront examinées afin d'évaluer s'il y a lieu d'élaborer ou non de nouvelles politiques.

Le Programme poursuivra les activités en vue d'instaurer des mécanismes de consultation à l'appui d'un dialogue national entre les pouvoirs publics, les entreprises et les travailleurs sur les questions économiques et sociales importantes. Les Services consultatifs serviront de point de coordination pour cette initiative.

3. Efficacité du Programme

Vu la diversité du Programme de Travail Canada, on en mesurera l'efficacité par des indicateurs d'efficacité à l'échelle de l'activité plutôt qu'à celle du Programme tout entier. Certains indicateurs sont déjà en place, comme ceux qui figurent aux tableaux 5 et 6 des pages 16 et 17 et qui se rapportent à la "Médiation et la conciliation". L'élaboration d'autres mesures et d'autres indicateurs est l'une des priorités des dirigeants du Ministère. L'élaboration de systèmes de contrôle et d'information capables de produire des indicateurs exigera du temps et de l'expérience. On s'attend toutefois à ce qu'au cours des prochaines années, l'efficacité de toutes les principales activités du Programme de Travail Canada soit mesurée et communiquée en conséquence.

Section II
Analyse par activité

A. Médiation et conciliation

Objectif

Promouvoir et entretenir des relations de travail stables en fournissant l'aide de tierces parties en vue du règlement de différends qui surviennent dans des entreprises qui relèvent de l'autorité fédérale, et en poursuivant l'élaboration et l'application de méthodes, de stratégies novatrices et de propositions visant à modifier les lois.

Résumé des ressources

Les dépenses relatives à l'activité "Médiation et conciliation" représenteront environ 3.8% de l'ensemble des dépenses du Programme en 1984-1985.

Tableau 4: Dépenses de l'activité (en milliers de dollars) et années-personnes

Éléments	Budget des dépenses 1984-1985		Prévues 1983-1984		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Médiation et conciliation	2,673	49	2,028	45	645	4
Services d'arbitrage	469	8	343	8	126	-
Recherche et élaboration des politiques	511	12	643	12	(132)	-
	3,653	69	3,014	65	639	4

Description

La "médiation et la conciliation", qui relève du Service fédéral de médiation et de conciliation, consiste, conformément à la Partie V du Code canadien du travail, à prévenir et à régler les conflits de travail ainsi qu'à résoudre les conflits ouvriers-patronaux dans les entreprises privées relevant de la compétence fédérale; elle assure également des services spécialisés en relations industrielles en ce qui concerne l'élaboration et la mise en oeuvre des politiques ainsi que la formulation législative. On dégage trois éléments: la médiation et la conciliation, les services d'arbitrage, la recherche et l'élaboration des politiques.

Médiation et conciliation: cet élément prévoit la nomination de conciliateurs, de commissaires-conciliateurs et de commissions de conciliation, de médiateurs, de recherchistes et de commissions d'enquête industrielle, ainsi qu'à instruire les plaintes présentées au ministre au sujet de pratiques d'emploi prétendument injustes. Parmi les autres services fournis figurent la médiation préventive et la médiation des griefs et des plaintes, qui s'appliquent pendant la période "fermée" des conventions et servent à faciliter la négociation collective ainsi qu'à atténuer les conflits de travail.

Services d'arbitrage: cet élément permet de faire enquête sur les demandes de nomination d'arbitres ou de conseils d'arbitrage présentées au ministre afin d'arbitrer des griefs pendant la durée des conventions collectives, ainsi que les demandes de nomination d'arbitres chargés de statuer sur les plaintes de renvoi injuste présentées par des employés non soumis aux conventions collectives, conformément à la Partie III du Code canadien du travail. Les Services d'arbitrage font également des recherches et la promotion de systèmes permettant d'accélérer l'arbitrage des griefs, tiennent à jour le Répertoire national des sentences arbitrales et publient le Condensé de sentences arbitrales fédérales et la Revue des services d'arbitrage.

Recherche et élaboration des politiques: cet élément consiste à effectuer des recherches et des analyses sur les problèmes de relations industrielles, à élaborer des politiques et à fournir des services de soutien technique et de conseil économique aux tierces parties désignées.

Données sur le rendement et justification des ressources

Médiation et conciliation: Pour que cet élément s'acquitte de sa fonction, il lui faudra $2,673,000 et 49 années-personnes.

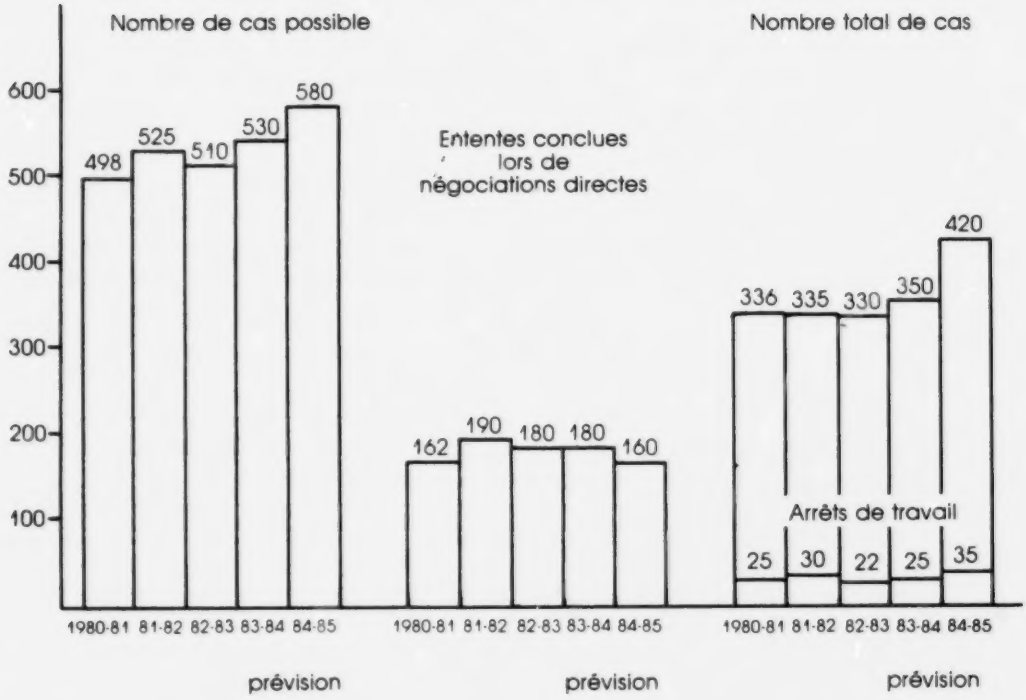
Charge de travail: Le nombre de conventions collectives entrant dans leur période "ouverte" ou période de négociation, dans les entreprises privées relevant de la compétence fédérale, détermine la charge de travail globale et la composition des ressources utilisées dans le cadre des fonctions principales, dans toute année donnée.

Le volume de travail total se compose d'une part, de la négociation en vue de renouveler les conventions collectives existantes et, d'autre part, la négociation des premières conventions collectives à la suite de nouvelles accréditations. De ce total, un certain nombre de négociations collectives sont conclues par la négociation directe entre les parties sans recours à une tierce partie. Les autres cas, les négociations qui ne sont pas réglées par la négociation directe, par exemple, exigent que l'on fasse appel au Service fédéral de médiation et de conciliation et constituent la demande ou la charge de travail réelle, et forment la tâche première de cet élément.

Bien qu'environ 20 % du domaine potentiel du Service fédéral de médiation et de conciliation soient assujettis à la Loi sur les

restrictions salariales du secteur public, et bien qu'on ait prévu à l'origine une diminution du recours aux services de règlement des différends, l'expérience acquise pendant l'exercice 1982-1983 a montré que le règlement des négociations dans le secteur privé avaient mobilisé plus d'efforts, et que la charge de travail réelle de l'élément n'avait donc pas accusé de diminution importante pour autant (voir tableau 5). Pendant l'année financière 1984-1985, 160 conventions collectives seront libérées du programme de restrictions et on s'attend à une augmentation de la demande de médiation et de conciliation pour résoudre les conflits au moment des négociations collectives.

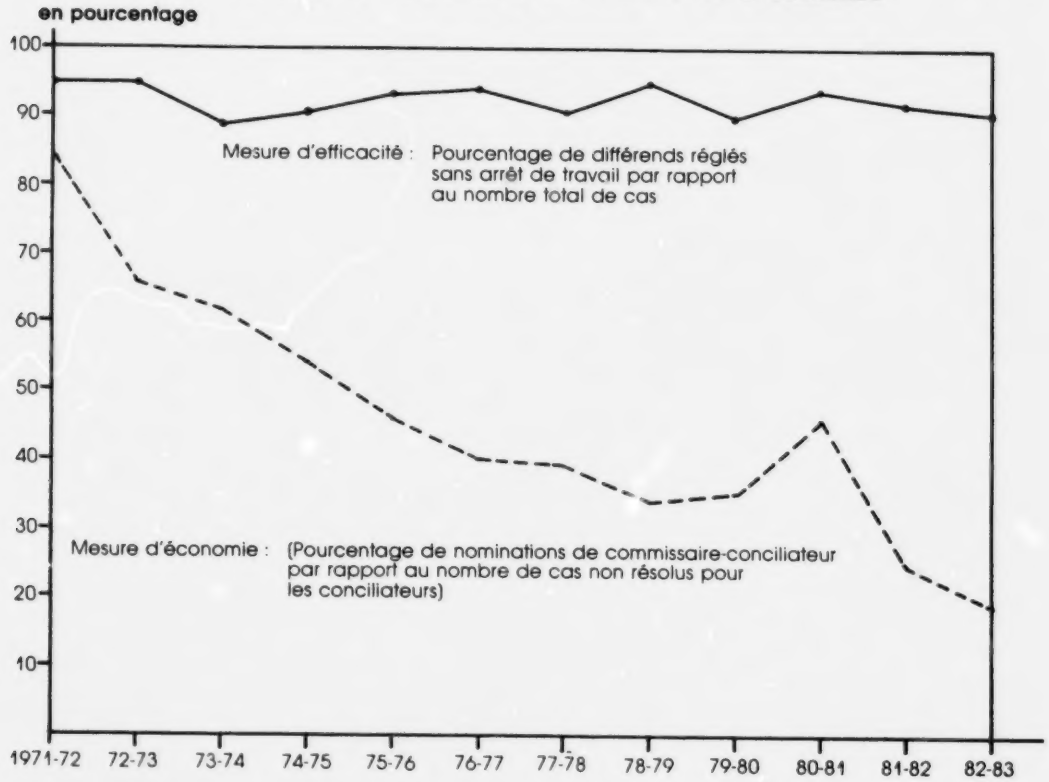
Tableau 5: Négociations collectives effectuées en vertu de la Partie V et nombre de cas traités par le Service fédéral de médiation et de conciliation



Efficience: Les dossiers de médiation et de conciliation varient selon le nombre de points en litige et leur nature, selon la complexité technique, ainsi qu'en fonction d'autres variables, telles que le schéma traditionnel de la négociation, les pressions économiques du moment et la politique officielle. Par conséquent, des indicateurs-types de rendement, comme le nombre de journées-personnes par cas et la durée de la négociation par règlement, affichent d'importantes fluctuations. La direction n'utilise donc pas ce type d'indicateurs de rendement car le Programme n'a aucun contrôle sur ces variables.

Économie: Au cours des dix dernières années, le Programme a délibérément réduit le recours à des commissaires-conciliateurs (c'est-à-dire à des experts en relations industrielles engagés hors de la Fonction publique afin d'aider à régler les litiges) pour se prévaloir davantage des services des conciliateurs du gouvernement comme médiateurs. Le taux global de règlement sans arrêt de travail a donc été maintenu, et des économies appréciables ont été réalisées. (voir tableau 6).

Tableau 6: Mesures d'efficacité et d'économie



Efficacité: L'efficacité de cet élément se mesure surtout par le nombre de cas qui sont réglés par la médiation et la conciliation sans arrêt de travail. Comme le montre le tableau 6, ce taux de règlement est constamment demeuré dans les 90 %.

Bien que le nombre global de grèves et lock-out par année varie grandement, au cours des dix dernières années le temps perdu à cause de conflits de travail s'est élevé en moyenne à moins de 1 % de toute la durée de travail par année.

Services d'arbitrage: Pour que cet élément s'acquitte de sa fonction, il faudra $469,000 et 8 années-personnes. À l'exception de la tenue du Répertoire de sentences arbitrales et de la publication du Condensé de sentences arbitrales fédérales et de la Revue des services d'arbitrage, ce service fonctionne entièrement selon la demande.

Charge de travail: Au titre de la Partie V du Code, les demandes de nomination d'un arbitre pour régler les litiges découlant de l'interprétation d'une convention collective sont déposées directement par les parties en litige. En vertu de la Partie III, les demandes voulant que les plaintes de congédiement injuste soient soumises à l'arbitrage sont présentées aux bureaux régionaux et transmises aux services d'arbitrage seulement si la médiation n'a pu aboutir à un règlement. Par conséquent, seuls les cas présentés au ministre par les services d'arbitrage sont calculés (voir tableau 7 ci-après).

Tableau 7: Charge de travail des Services d'arbitrage et issue

	Partie V			Partie III
	Demandes	Cas réglés**	Arbitres nommés	Arbitres nommés
1980-1981	68	28	40	51
1981-1982	92	49	43	63
1982-1983	114	44	70	78
1983-1984*	132	-	-	97
1984-1985*	158	-	-	121

*Prévision
**Litige réglé avant la nomination d'un arbitre

Recherche et élaboration des politiques: Le pourcentage des ressources consacrées à cet élément par rapport aux ressources totales de la Médiation et la conciliation est présenté au tableau 8. Ces fonctions de soutien s'expriment mieux en pourcentage de l'activité étant donné que les ressources qui y sont affectées dépendent largement de la demande d'aide à une tierce partie comme pour les deux éléments précédents.

Tableau 8: Pourcentage de ressources consacrées à la recherche et à l'élaboration des politiques par rapport au total des ressources de l'activité

	Budget des dépenses 1984-1985	Prévues 1983-1984	Réelles 1982-1983
Années-personnes	12 (17%)	12 (18%)	12 (19%)
Dépenses (en milliers de dollars)	511 (14%)	643 (21%)	594 (20%)

B. Services généraux aux travailleurs

Objectifs

Au sein des entreprises relevant de la compétence fédérale: élaborer des programmes et préparer de nouvelles politiques et des propositions de modifications législatives en fonction des besoins des clients et des priorités du gouvernement dans les questions de sécurité et d'hygiène au travail (Partie IV) et faire accepter aux travailleurs, aux syndicats et aux employeurs leurs responsabilités en vertu de la loi (Parties III et IV).

À l'échelle nationale: Encourager une évolution des valeurs et des attitudes en vue d'améliorer le milieu de travail et les relations patronales-ouvrières par le biais du Programme de formation syndicale et du Programme de la qualité de la vie au travail.

Les plans pour 1984-1985:

- mettre en oeuvre les révisions prévues aux Parties III et IV du Code canadien du travail. Au cours de cette année de planification l'accent sera mis sur l'information de la clientèle et sur la formation du personnel du Ministère à l'égard des nouvelles modifications;

- favoriser la formation en prévention des accidents et des maladies professionnelles en mettant sur pied des activités éducatives et promotionnelles à l'intention des clients du Programme;

- administrer les dispositions du Code qui touchent l'égalité de salaire pour un travail d'égale valeur;

- travailler activement dans le domaine de la qualité de la vie au travail et de la formation syndicale en vue de solidifier les bases d'un dialogue en collaboration avec les syndicats; et

- entreprendre des recherches et élaborer des politiques et des programmes, et former le personnel en ergonomie, sur les changements technologiques et sur les dangers pour la santé sur le lieu de travail.

Résumé des ressources

En 1984-1985, les dépenses relatives au Services généraux aux travailleurs, représenteront environ 25.7 % de toutes les dépenses du Programme. Les ressources sont réparties entre les cinq bureaux régionaux chargés d'appliquer la majorité des éléments du programme inscrits dans le mandat de Travail Canada, et deux directions de l'administration centrale, la Direction de la sécurité et de l'hygiène

au travail et la Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail qui épaulent les régions par l'élaboration des politiques et des programmes et par leur appui technique.

Tableau 9: Dépenses de l'activité (en milliers de dollars) et années-personnes

Éléments	Budget des dépenses 1984-1985		Prévues 1983-1984		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Programmes législatifs	13,724	283	12,230	278	1,494	5
Programmes non législatifs	7,579	15	6,589	16	990	(1)
Administration et élaboration des politiques	3,123	51	3,118	51	5	-
	24,426	349	21,937	345	2,489	4

Description

Les Services généraux aux travailleurs consistent en l'élaboration et l'administration des programmes prévus par la loi pour assurer un milieu de travail sûr et salubre et des possibilités d'emploi justes; la promotion et la mise en oeuvre d'activités non régies par la loi visant à établir des relations constructives entre les syndicats et le patronat et informer les travailleurs sur les affaires syndicales et socio-économiques.

Trois éléments permettant de rendre compte de la gestion des Services généraux aux travailleurs ont été dégagés: les programmes législatifs, les programmes non législatifs, l'administration et l'élaboration des politiques.

Programmes législatifs: les activités de cet élément visent à assurer l'observation des dispositions des Parties III et IV du Code canadien du travail et de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail. Les travaux consistent en inspections, en enquêtes sur les plaintes et les accidents, en relevés techniques sur le milieu de travail et en la création de comités de sécurité dans les entreprises de compétence fédérale, sans oublier l'élaboration du programme et l'appui technique lié à leur exécution.

Programmes non législatifs: les activités de cet élément ont un caractère consultatif, promotionnel et éducatif. Le but est de promouvoir un changement d'attitude positif à l'égard du milieu de travail, ainsi qu'une meilleure compréhension, chez les membres des organisations de travailleurs, du rôle des divers participants au système de relations industrielles. Ce travail s'effectue au moyen du Programme de la qualité de la vie au travail et des subventions et des contributions accordées à la formation syndicale.

Administration et élaboration des politiques: cet élément comporte des activités de soutien administratif et d'élaboration des politiques exercées à l'intention des programmes législatifs et non législatifs.

Données sur le rendement et justification des ressources

Programmes législatifs: Pour s'acquitter de sa fonction, il faudra à cet élément $13,724,000 et 283 années-personnes.

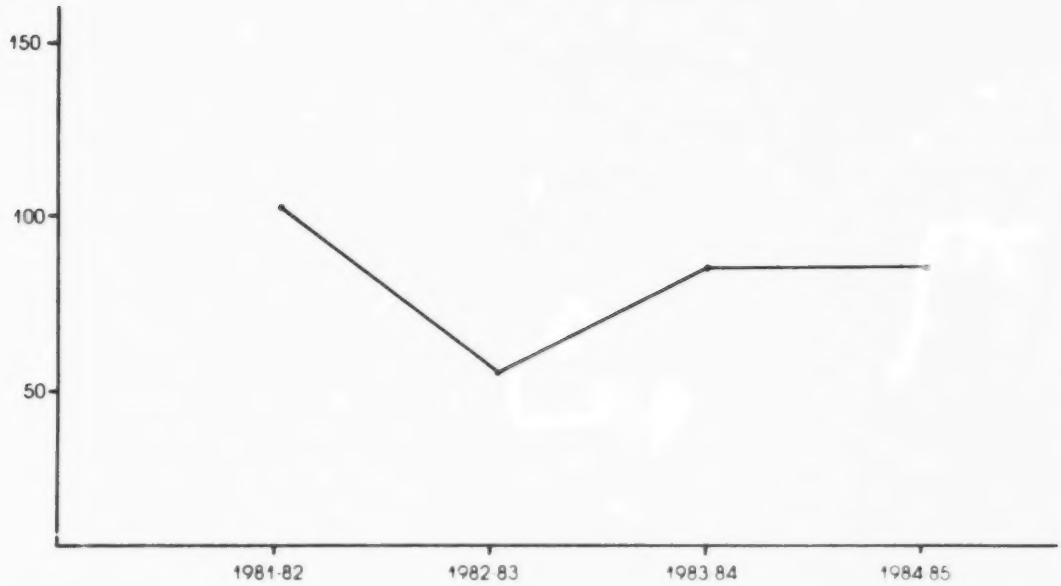
Charge de travail: la charge de travail de cet élément est répartie en trois: les plaintes, qui consistent en enquêtes sur les plaintes ayant pour motif les conditions de travail ainsi que la sécurité et l'hygiène au travail, les renvois injustes, les enquêtes et les relevés techniques; les inspections, qui consistent à mener des inspections pour assurer l'observation de la législation; et les comités de sécurité, qui consistent à assurer la mise en place de ces comités dans les entreprises de compétence fédérale. La charge de travail projetée pour 1984-1985 reflète l'adoption prévue d'une loi selon laquelle les entreprises comptant 20 employés et plus seront obligées de former un comité de sécurité. Ces indicateurs sont présenté au tableau 10 en fonction de la charge de travail réelle et prévue.

Tableau 10: Charge de travail prévue et réelle

	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985
Plaintes	3,342	3,782	4,139	4,059
Inspections	3,535	4,548	5,258	5,451
Comités de sécurité et d'hygiène	185	204	350	520

Efficience: le tableau 11 indique les tendances de l'efficience; il est cependant limité par le fait qu'il ne porte que sur les plaintes et les inspections et n'indique que les années-personnes réellement consacrées à ces activités, excluant toutes les fonctions de soutien. Des indicateurs globaux plus précis sont en cours d'élaboration.

Tableau 11: Cas de plaintes et d'inspections réglées par année-personne



Au début de la décennie, le nombre d'agents des affaires du travail a augmenté considérablement. Leur formation générale alliée à un effort soutenu pour parfaire leur formation parallèle de sorte qu'ils puissent aborder les cas en litige à la manière de généralistes (méthode introduite au milieu des années 1970), a entraîné une légère baisse de la production par année-personne en 1981-1982. Depuis 1982-1983, cette formation étant presque terminée, la productivité a suivi une courbe ascendante générale ininterrompue. On ne sait pas exactement ce que sera le niveau optimum de production, ni quand il sera atteint. On prévoit cependant que la charge de travail continuera d'augmenter au cours des prochaines années, ce qui entraînera des besoins accrus en ressources. De plus, comme la conjoncture actuelle a contraint les entreprises à sabrer dans les coûts, la composition des cas qui se présentent a changé. Il y a maintenant moins d'inspections, d'une durée moyenne d'exécution de 1.5 jour, et un plus grand nombre de plaintes pour congédiement injuste (durée moyenne de résolution: quatre à cinq jours) et non paiement de salaire (en moyenne dix jours).

Le nombre de faillites d'entreprises, qui s'est accru ces dernières années, illustre particulièrement bien le resserrement de la conjoncture économique. Cette situation entraîne une utilisation considérable des ressources des agents des affaires du travail en matière d'enquête. Si cette tendance se maintient, on peut s'attendre à une diminution du nombre de plaintes et d'inspections par année-personne.

Programmes non législatifs: Le Programme de la qualité de la vie au travail a été créé pour aider les employeurs et les syndicats à faire face à ce qui est apparu comme étant deux nouvelles tendances contradictoires sur le lieu de travail: d'une part, le besoin d'adopter de nouvelles techniques et d'améliorer l'efficacité sur le plan de l'organisation et, d'autre part, les pressions croissantes exercées sur les employeurs pour qu'ils offrent des emplois plus stables et plus satisfaisants.

Ce programme a comme objectif global d'améliorer les relations industrielles au Canada en incitant et en aidant les organismes à appliquer, de concert avec les syndicats et les employés, diverses méthodes nouvelles pour régler les problèmes et les questions sur le lieu de travail. L'apprentissage en cours d'emploi est l'une des caractéristiques essentielles du programme. A cette fin, on encourage les organismes à évaluer leur expérience et à faire rapport sur les résultats obtenus. De cette façon, d'autres organismes seront peut-être plus enclins à tenter l'expérience.

En 1981, le programme a été élargi et prolongé pour une période de cinq ans, après qu'on se soit rendu compte qu'il fallait concevoir une infrastructure de soutien avant de recevoir un nombre important de demandes et de mettre sur pied des projets pilotes réussis. On a donc identifié les quatre éléments principaux que devait comporter le programme et les activités ont été entreprises simultanément dans les quatre domaines. La composition de ces activités figure au tableau 12 (répartition des sommes d'argent et pourcentage du total des contributions affectées aux divers éléments du programme).

Tableau 12: Contributions affectées au Programme de la qualité de la vie au travail

Activités - principales activités de programme	1982-1983		1983-1984		1984-1985	
Activités de promotion et de sensibilisation (conférences)	40	(6%)	64	(8%)	70	(9%)
Perfectionnement des connaissances et des aptitudes (publications, cours, formation)	204	(30%)	178	(23%)	180	(23%)
Réseaux et institutions de soutien	276	(40%)	266	(35%)	200	(25%)
Projets innovateurs au sein des organismes (mise en place de sites de QVT)	168	(24%)	257	(34%)	335	(43%)
	688	(100%)	765	(100%)	785	(100%)

Les indicateurs de rendement sont de deux types, à savoir quantitatif et qualitatif. Ils découlent des objectifs d'apprentissage en cours d'emploi du Programme de qualité de la vie au travail qui consistent en l'apprentissage à l'action. Il est évident que l'un des principaux indicateurs de rendement quantitatif "axé sur l'action" est le nombre d'organismes qui ont mis sur pied des projets innovateurs dans le cadre de ce programme (voir le tableau 12). À cet égard, l'implantation de sites de QVT a enregistré une croissance appréciable au cours des deux dernières années (passant de 3 % du budget de 1981-1982 à un pourcentage projeté de 34 % du budget de 1983-1984.) Ce résultat est attribuable en grande partie à l'existence d'un nombre croissant d'institutions de soutien capables de fournir les ressources spécialisées dans le domaine des innovations sur le lieu de travail.

Selon les indicateurs de rendement qualitatif, "axés sur l'apprentissage", les résultats de l'application de programmes de qualité de la vie au travail au sein d'organismes seront analysés par une surveillance et une évaluation vigoureuse des projets afin de créer une banque de données. Au cours des trois prochaines années, on recueillera de l'information tant qualitative que quantitative, et on publiera les résultats et les conclusions préliminaires. À la fin de ces cinq ans, il sera possible d'établir des comparaisons et de tirer certaines conclusions quant à l'efficacité des diverses approches neuves employées pour modifier la structure des organismes, et leur influence sur l'amélioration des relations industrielles.

Bien que le programme soit d'envergure nationale, son application doit être suffisamment souple pour répondre aux besoins et aux priorités des régions. Pour les exercices 1983-1984 et 1984-1985, on a adopté une enveloppe budgétaire régionale qui fait partie intégrante du processus de planification du programme. Cette répartition des fonds entre les régions figure au tableau 13.

Tableau 13: Répartition des fonds consacrés au Programme de la qualité de la vie au travail

Régions	1982-1983	1983-1984	1984-1985
Région des Montagnes	36 (7%)	90 (11%)	130 (17%)
Région du Centre	39 (8%)	80 (10%)	120 (15%)
Région des Grands Lacs	151 (29%)	166 (22%)	150 (19%)
Saint-Laurent	118 (23%)	210 (28%)	160 (20%)
Région de l'Atlantique	42 (8%)	145 (19%)	140 (18%)
Activités générales du programme	137 (25%)	74 (10%)	85 (11%)
	523 (100%)	765 (100%)	785 (100%)

En outre, un budget de fonctionnement de $ 273,000 a été consacré aux activités d'exécution, à la formation, aux études des possibilités de réalisation, ainsi qu'à la planification, la gestion et l'évaluation globale du programme. Ce budget est partagé entre toutes les régions.

En outre, un budget de fonctionnement de $ 273,000 a été consacré aux activités d'exécution du programme, à la formation, aux études des possibilités de réalisation, ainsi qu'à la planification, la gestion et l'évaluation globale du programme. Ce budget est partagé entre toutes les régions.

En ce qui concerne les subventions et les contributions consacrées au Programme de formation syndicale, six contributions totalisant 5 millions de dollars seront versées en 1984-1985 aux programmes de formation des grandes centrales syndicales sur une base proactuelle selon le nombre de leurs membres. De plus des subventions totalisant $ 900,000 seront versées à chaque syndicat et à chaque membre mettant sur pied un projet de formation et de recherche. On trouvera des détails au tableau 27, page 47, de la Section III.

Administration et élaboration des politiques: Le pourcentage des ressources consacrées à cet élément figure au tableau 14 en tant que pourcentage des ressources affectées à l'ensemble des activités des Services généraux aux travailleurs. Les fonctions administratives et de soutien des politiques s'expriment mieux en pourcentage étant donné que l'affectation de ces ressources dépend en grande partie des charges de travail décrites à l'égard des deux éléments précédents.

Tableau 14: Ressources consacrées à l'administration et à l'élaboration des politiques en tant que pourcentage de l'ensemble des ressources pour cette activité

	Budget des dépenses 1984-1985	Prévues 1983-1984	Réelles 1982-1983
Années-personnes	51 (14%)	51 (15%)	44 (12%)
Dépenses (en milliers de dollars)	3,123 (13%)	3,118 (14%)	1,225 (6%)

C. Programme de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs

Objectif

Administrer la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs.

Résumé des ressources

Les dépenses relatives au "Programme de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs" représenteront environ 24.7 % des dépenses totales du programme de 1984-1985.

Tableau 15: Dépenses de l'activité (en milliers de dollars) et années-personnes

Éléments	Budget des dépenses 1984-1985		Prévues 1983-1984		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Prestations nationales	16,150	-	19,101	-	(2,951)	-
Prestations régionales	7,000	-	2,668	-	4,332	-
Administration	360	6	459	7	(99)	(1)
	23,510	6	22,228	7	1,282	(1)

Description

Le Programme de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs prévoit le versement de prestations en vue d'aider les travailleurs qui ont été mis à pied en raison de la concurrence de la part des importateurs, de la restructuration d'une entreprise, de graves perturbations économiques au niveau d'une entreprise ou d'une région, et le paiement des frais d'administration connexes, conformément aux exigences de la Loi sur les prestations d'aide à l'adaptation pour les travailleurs.

Cette activité prévoit le versement de prestations de maintien du revenu de dernier recours, et vise une population de travailleurs âgés qui ont été mis à pied de certains secteurs d'activités désignés soit à l'échelle nationale, soit régionale. En général, les bénéficiaires de ce programme ont épuisé leurs prestations d'assurance-chômage, sont mal qualifiés pour profiter d'autres programmes d'adaptation, ou difficilement replaçables dans d'autres secteurs vu leur âge et leur manque de compétences spécialisées résultant de leur longue expérience de travail dans un seul secteur d'activité.

Les industries dont les travailleurs âgés mis à pied sont admissibles à des prestations d'adaptation pour les travailleurs sont désignées parce qu'elles traversent une difficile période d'adaptation économique de nature non cyclique. Les industries désignées à l'échelle nationale éprouvent des difficultés découlant de la forte concurrence des importations ou d'une restructuration entraînant un taux de chômage considérable dans toute l'industrie. Celles désignées à l'échelle régionale font face à un taux de chômage élevé dans la région désignée.

Les mises à pied appartenant à l'une ou l'autre catégorie sont attestées par l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs, mais c'est Emploi et Immigration qui détermine le droit des travailleurs à toucher des prestations. L'application de la partie de l'activité de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs consiste à mener les enquêtes, à fournir et à diffuser de l'information, à assurer d'autres services de secrétariat à l'Office, ainsi qu'à approuver le transfert de fonds à Emploi et Immigration Canada qui verse les prestations.

Cette activité se compose de trois éléments: prestations nationales, prestations régionales, et administration.

Données sur le rendement et justification des ressources

Pour que cette activité s'acquitte de sa fonction, il faudra $ 23,510,000 et 6 années-personnes qui seront affectées de la façon suivante:

Prestations nationales: Quatre industries sont actuellement désignées en vertu de cet élément: les textiles, le vêtement, le tannage et la chaussure. De ce nombre, les bénéficiaires provenant des secteurs du textile et du vêtement sont nettement majoritaires. On pense qu'il faudra augmenter considérablement les fonds nécessaires parce que des mises à pied massives continuent de se produire en 1983, surtout dans l'industrie du vêtement. En effet, comme il s'écoule une année entre le moment où un travailleur commence à toucher des prestations d'assurance-chômage et celui où il est admissible aux prestations PAT, les mises à pied effectuées en 1982 et en 1983 entraîneront le versement de nouvelles prestations en 1984-1985. Cette situation résulte du fait qu'en 1982, le marché intérieur a perdu du terrain et que les fabricants canadiens n'ont pu conserver leur part du marché. Le déclin de l'ensemble du marché canadien signifie par la même occasion que les importateurs n'ont pas utilisé entièrement leurs contingents pour 1982. On s'attend donc qu'ils exerceront le droit que leur confèrent les dispositions des accords commerciaux bilatériaux de les imputer à une année antérieure afin d'utiliser en 1983 le pourcentage permis de leurs contingents inutilisés en 1982. Comme les

importateurs ont également le droit de reporter leurs contingents à une année ultérieure ou de chevaucher deux années, les importations continueront d'imposer une forte concurrence aux fabricants canadiens, ce qui donnera lieu à une baisse constante des ventes et à des mises à pied.

Prestations régionales: Les prestations en vertu de certaines désignations régionales ont commencé d'être versées au milieu de 1983 et augmenteront pendant l'année 1984-1985, toujours en raison du délai créé par l'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage.

Administration: Étant donné que le programme n'est entré en vigueur qu'en mai 1982, il est difficile de mesurer avec exactitude la charge de travail, l'efficacité, l'efficience et l'économie qui lui sont propres. Il est toutefois possible de les mesurer approximativement de la façon suivante:

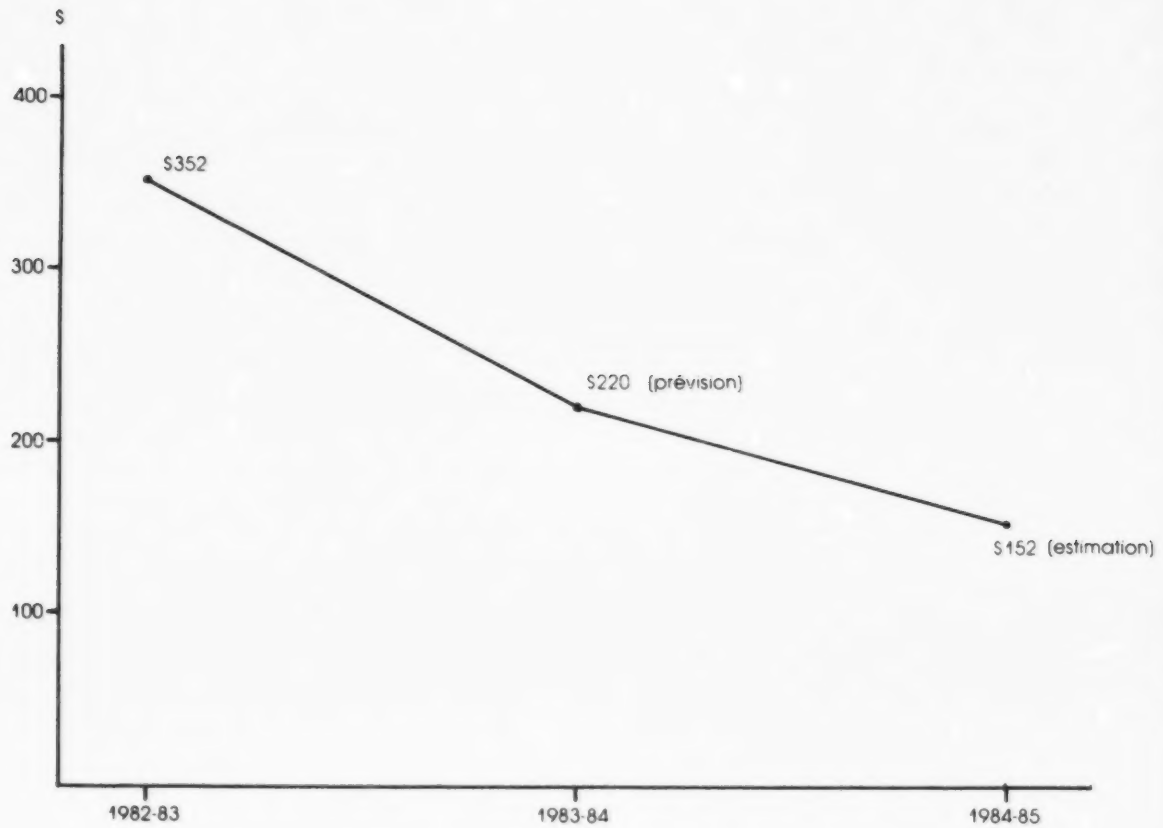
Charge de travail: La tâche principale de l'administration consiste à mener les enquêtes demandées par l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs pour lui permettre de prendre les décisions concernant les demandes de certification. La charge de travail est déterminée par la demande de certification, qui est fonction de la conjoncture économique qui touche les industries désignées. On peut prévoir que la charge de travail diminuera à la longue. Il se trouve cependant qu'au cours des cinq premiers mois de 1983-1984, la demande a en fait augmenté de 27 % par rapport à la moyenne pour 1982-1983, et il ne semble pas qu'elle diminuera. Bien qu'on ne puisse rien prédire avec certitude, on s'attend à ce que cette tendance se poursuive en 1984-1985 en raison de la concurrence des importations dont il a été question dans les secteurs du textile et du vêtement. En outre les clauses de rétroactivité incluses dans la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs entraîneront des enquêtes sur des mises à pied remontant jusqu'en 1978.

Efficacité: L'efficacité est mesurée par la durée d'une enquête, car l'objectif consiste à réduire l'écart entre la fin des prestations d'assurance-chômage et le début des prestations d'adaptation pour les travailleurs à l'intention des nouveaux bénéficiaires. Théoriquement, le délai écoulé entre la réception d'une demande et la fin d'une enquête ne devrait pas dépasser six semaines, soit le temps entre deux réunions de l'Office. Actuellement, la demande excessivement élevée alliée au temps requis pour affecter les ressources nécessaires à cette nouvelle activité a entraîné un arrérage, et la majorité des cas ont en général pris plus de 12 semaines avant d'être réglés. L'administration se propose de corriger cette situation d'ici le début de l'exerice 1984-1985 pour qu'il n'y ait pas plus de 10 % des cas à l'étude pour lesquels le temps entre la présentation de la demande et la fin de l'enquête dépasse six semaines.

Efficience: Étant donné que le personnel permanent de l'administration n'est en place que depuis peu, il est difficile de mesurer exactement le rendement. On prévoit toutefois qu'au cours de 1984-1985, le rendement atteindra la norme de 15 enquêtes terminées par agent et par mois.

Économie: En 1982-1983, et pendant une partie de 1983-1984, une grande partie du travail de l'administration a été effectuée par du personnel temporaire. Il est donc impossible de comptabiliser entièrement les coûts d'exploitation. Cependant les autres coûts d'opération par enquête terminée figurent au tableau 16 ci-après.

Tableau 16: Coût d'exploitation par enquête terminée



Les coûts d'exploitation (non salariaux) anormalement élevés en 1982-1983 et une partie de 1983-1984 ont été en grande partie attribuables aux besoins d'une nouvelle opération. Entrent surtout en ligne de compte les dépenses au titre de l'information qui ont été nécessaires pour faire connaître le programme au public, ainsi que les dépenses en capital.

D. Indemnités d'accidents du travail versées à des fonctionnaires et à des marins marchands

Objectif

Administrer un programme fédéral d'indemnités pour accident de travail.

Résumé des ressources

Les dépenses de l'"Indemnisation" représenteront environ 25.2 % des dépenses totales du programme en 1984-1985.

Tableau 17: Dépenses de l'activité (en milliers de dollars) et années-personnes

Éléments	Budget des dépenses 1984-1985		Prévues 1983-1984		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Indemnisation des employés de l'État	64,900	-	51,200	-	13,700	-
Indemnisation des marins marchands	14	-	14	-	-	-
Administration	1,600	54	1,597	56	3	(2)
	66,514	54	52,811	56	13,703	(2)
Moins recettes*	42,500	-	31,100	-	11,400	-
Dépenses nettes	24,014	54	21,711	56	2,303	(2)

*Il s'agit des sommes recouvrables auprès de sociétés de la Couronne au titre de l'indemnisation et des frais directs d'administration qui y sont liés. Pour de plus amples renseignements, voir tableaux 29 et 30, page 49.

Description

Cette activité verse les paiements aux commissions provinciales d'indemnisation des accidents de travail pour le traitement des demandes présentées par des employés de l'Etat. Des dispositions prévoient également le versement d'indemnités supplémentaires aux veuves et aux personnes à charge de marins marchands.

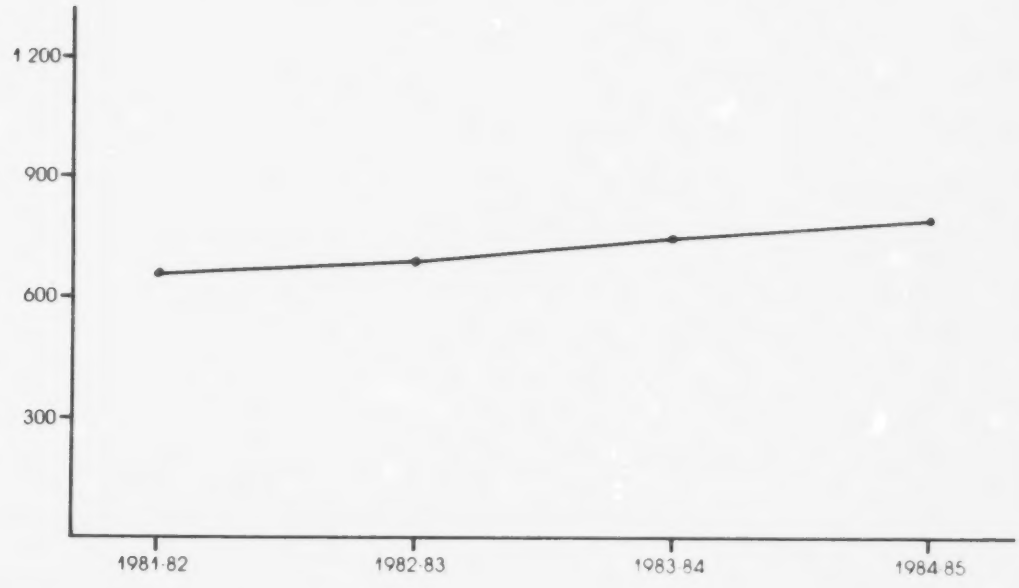
Les demandes présentées en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat sont jugées par les commissions provinciales d'indemnisation des accidents de travail, pour le compte du gouvernement fédéral. Les indemnités accordées par les commissions provinciales deviennent alors des paiements statutaires, versés aux accidentés, pour le compte du gouvernement fédéral. Le gouvernement fédéral en assume également les frais d'administration. Les frais liés aux réclamations des employés des sociétés de la Couronne peuvent être recouvrés auprès des organismes, ce qui n'est pas le cas pour les frais qui se rapportent aux réclamations des employés des ministères. Les indemnités prévues par la Loi sur l'indemnisation des marins marchands sont déterminées par la Commission d'indemnisation des marins marchands, organisme fédéral, et versées par l'employeur aux marins. À l'heure actuelle, 19 paiements mensuels supplémentaires sont versés par Travail Canada à des veuves de marins marchands décédés lors d'un accident survenu avant le 1er mai 1965, conformément à l'article 31 de la Loi.

Cette activité comprend trois éléments: l'indemnisation des employés de l'Etat, l'indemnisation des marins marchands et l'administration.

Données sur le rendement et justification des ressources

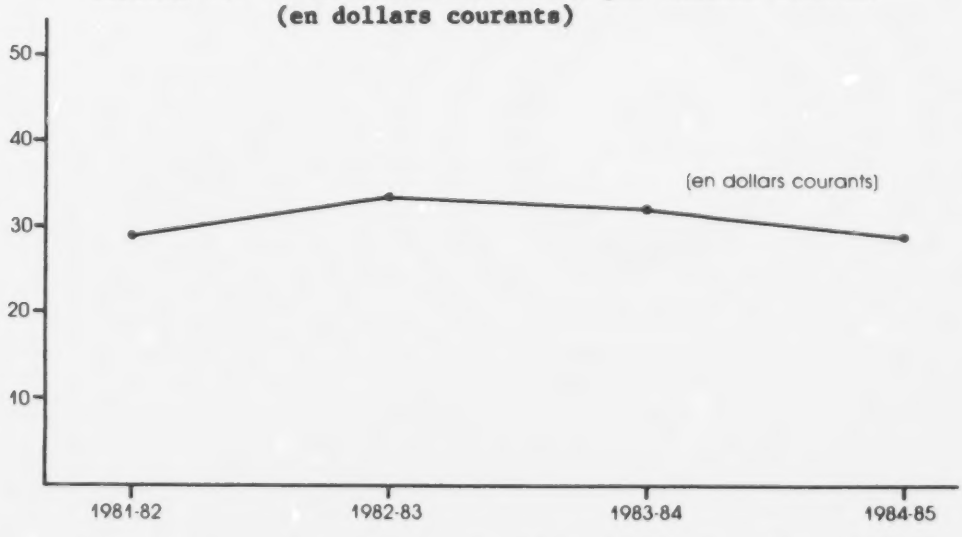
Dans les deux premiers éléments, les indemnités sont déterminées par les commissions provinciales des accidents du travail, dont les décisions ne relèvent pas du Programme. L'ensemble des indemnités sont également fonction du nombre d'accidents et du coût des services médicaux dans les provinces où les indemnités sont versées. La prestation du programme fait néanmoins l'objet d'une mesure de l'efficience et de l'économie, comme l'indiquent les tableaux 18 et 19 respectivement.

Tableau 18: Nouvelles demandes traitées par année-personne



La durée moyenne d'instruction par demande reste d'environ 24 heures, entre le moment où les demandes sont reçues et celui où elles sont transmises aux commissions d'indemnisation.

Tableau 19: Frais d'administration par demande traitée (en dollars courants)



La réduction des coûts est attribuable à la manière plus efficace avec laquelle les demandes sont traitées et aux meilleures méthodes de validation et à un moins grand nombre d'années-personnes.

E. Politique et Communications

Objectifs

Établir le sens des politiques et gérer le programme de Travail Canada; rendre disponibles les analyses, les recherches et l'information sur les questions du travail; faire connaître les politiques et les programmes du Ministère; promouvoir des relations industrielles constructives; améliorer la situation des femmes en les aidant dans leur poursuite de l'égalité au travail.

Plans pour 1984-1985:

- continuer d'encourager et de mettre en place des mécanismes de discussion et de dialogue entre le gouvernement, les syndicats et le monde du travail en vue de traiter et de résoudre les questions et les problèmes de tout ordre dans le domaine des relations industrielles. La coordination ministérielle de cette activité est assurée par la sous-section des services consultatifs qui a été instaurée en 1983-1984;

- poursuivre l'élaboration de meilleures bases de données dans le domaine de la négociation collective et des arrêts de travail, notamment l'amélioration des méthodes d'extraction des données;

- perfectionner l'analyse des tendances et des prévisions dans le domaine des règlements salariaux;

- revoir en détail l'Enquête sur les salaires et les conditions de travail afin de mieux connaître les besoins actuels des usagers, d'améliorer le rendement de ses méthodes de réalisation et d'analyser ses résultats plus à fond;

- on compte étudier à fond l'incidence sociale des nouvelles technologies et des nouveaux choix de retraite dans l'optique de nouvelles considérations de principe.

Résumé des ressources

Les dépenses relatives à l'activité "Politique et Communications" représenteront environ 11.4 % des dépenses totales du programme en 1984-1985.

Tableau 20: Dépenses de l'activité (en milliers de dollars) et années-personnes

Éléments	Budget des dépenses 1984-1985		Prévues 1983-1984		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Gestion générale, politique et liaison	3,536	52	3,438	54	98	(2)
Services centraux d'analyse	4,578	94	4,333	87	245	7
Bureau de la main-d'oeuvre féminine	1,294	13	1,013	13	281	-
Communications	1,418	24	1,842	29	(424)	(5)
	10,826	183	10,626	183	200	-

Description

L'activité "Politique et Communications" comprend l'analyse, la gestion et l'orientation, assurées par les soins des cabinets du ministre et du sous-ministre et par un groupe de politique et de liaison; la prestation et l'analyse de données sur le marché du travail; la coordination et la participation à des organismes internationaux et fédéraux-provinciaux; la promotion et le renforcement des efforts des femmes en vue d'atteindre l'égalité au sein de la population active; et la diffusion des politiques et des programmes.

Quatre éléments importants ont été déterminées: Gestion générale, Politique et liaison, Services centraux d'analyse, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, et Communications.

Gestion générale, politique et liaison: Cet élément énonce les objectifs et priorités à court et à long terme, unifie les domaines d'activité et de programmes avec les objectifs et stratégies, élabore et coordonne des politiques qui favorisent un climat positif de relations du travail, s'occupe de la gestion générale du programme et coordonne la participation du Canada à des organismes internationaux et interprovinciaux s'occupant de questions du travail. Ce secteur comprend le Cabinet du ministre, le Cabinet du sous-ministre, le bureau du sous-ministre adjoint de la Politique ainsi que la fonction Politique et liaison.

Services centraux d'analyse: Cet élément effectue les analyses économiques et les recherches sur le travail qui serviront à déterminer les politiques et les programmes. Il fournit en outre des informations et des données exactes, pertinentes et complètes en matière de travail sur toutes les administrations au Canada. Trois sous-éléments composent les Services centraux d'analyse: Données sur le travail, Économique et recherche en relations industrielles, et Information sur les relations industrielles.

Données sur le travail: Ce service s'occupe de cumuler et de traiter sans relâche les données et les renseignements sur les salaires, les traitements, les conditions de travail, les syndicats, les grèves et les lock-out et les conventions collectives, le tout à l'intention du gouvernement et du grand public.

Économique et recherche en relations industrielles: Ce service analyse l'effet des facteurs et des tendances économiques, étudie les relations industrielles et les questions socio-économiques, élabore des politiques concernant l'adaptation des travailleurs, et réévalue la cohérence et les effets sur les relations industrielles des projets de politique et de programme avec les priorités du gouvernement et de Travail Canada. De plus, il produit des études de fond et des rapports de recherche à l'intention des principaux responsables du Programme de Travail Canada et du gouvernement, de certains groupes-clients et du grand public. Il gère également deux programmes de subventions de recherche: le Programme de subventions non sollicitées ($ 62,000) qui appuie les initiatives (conférences ou autres initiatives) entreprises par la clientèle du Ministère et contribuant à la réalisation des objectifs de Travail Canada; et le Programme de subventions à la recherche universitaire ($ 40,000) qui encourage et appuie la recherche dans le domaine des relations du travail et de l'économique du travail, particulièrement par de jeunes boursiers.

Information sur les relations industrielles: Ce sous-élément fournit un service d'information aux particuliers et aux organismes oeuvrant dans le domaine des relations industrielles en utilisant les sources d'information et les fichiers qu'il tient, ainsi que d'autres sources du gouvernement et du secteur privé.

Bureau de la main-d'oeuvre féminine: Cet élément effectue des recherches, élabore des politiques et favorise un dialogue public fructueux dans le but de faire avancer la cause des femmes en vue de l'égalité au travail.

Communications: Cet élément élabore et met en oeuvre un programme global de communications pour le compte du Ministère, et fournit des conseils, des connaissances et une aide professionnelle et technique à toutes les activités du Programme.

Données sur le rendement et justification des ressources

Services centraux d'analyse: Pour que cet élément s'acquitte de sa fonction, il lui faudra $4,578,000 et 94 années-personnes. Pour les besoins de ce document, on l'a divisé en trois sous-éléments: Données sur le travail, Economique et recherche en relations industrielles, et Information sur les relations industrielles.

Données sur le travail: Pour que ce sous-élément s'acquitte de sa fonction, il lui faudra $2,577,000 et 58 années-personnes.

Charge de travail: Elle consiste essentiellement en:

- une enquête sur les taux de salaire, les traitements et les heures de travail (auprès de 30,000 établissements dans 24 localités, avec une diffusion de 12,000 exemplaires par an) - (coût de fonctionnement - $815,000 et 21 années-personnes);

- la publication annuelle de Grèves et lock-out et d'un rapport mensuel faisant le point sur environ 200 arrêts de travail par mois (coût de fonctionnement: $215,000 et 5 années-personnes);

- la publication Répertoire des organisations de travailleurs au Canada, répertoire publié annuellement où sont recensées 500 organisations internationales, nationales et régionales (coût de fonctionnement: $41,000 et 1 année-personne);

- la tenue d'un dossier sur les conventions collectives comprenant plus de 7,000 règlements dans des entreprises relevant de la compétence fédérale et provinciale (coût de fonctionnement: $102,000 et 4 années-personnes);

- la tenue des bases de données informatisées contenat des analyses sur les taux de salaire et des renseignements sur les avantages non salariaux dans 2,000 grandes conventions collectives en cours (coût de fonctionnement: $177,000 et 4 années-personnes);

- la production d'autres publications périodiques renfermant des données et des renseignements relatifs à la négociation collective et publiées annuellement, trimestriellement et mensuellement (coût de fonctionnement: $95,000 et 1 année-personne). Ces principales publications sont:

  - la Revue de la négocation collective, publication comprenant 12 numéros, en anglais et en français;

- la publication trimestrielle et annuelle Évolution des salaires dans le cadre des grandes conventions collectives;

- la publication annuelle Calendrier d'expiration des conventions collectives

- une publication annuelle des dispositions des conventions collectives.

Économique et recherche en relations industrielles: Pour qu'il s'acquitte de sa fonction, il faudra à ce sous-élément $1,487,000 et 28 années-personnes.

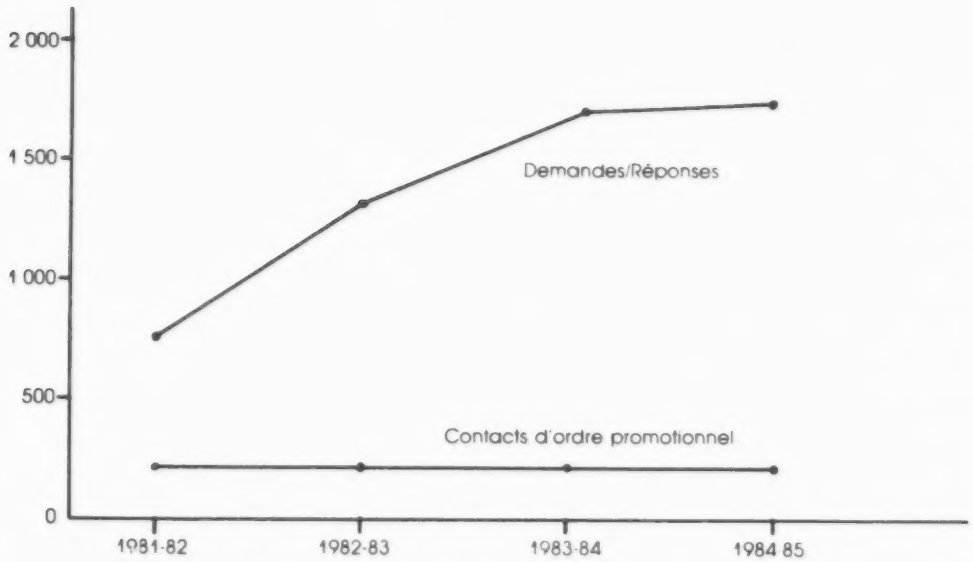
Charge de travail: Le travail dans ce domaine est surtout fonction des besoins internes politique et analyse du Programme de Travail Canada et aux besoins d'autres hauts fonctionnaires du gouvernement. Sa charge de travail ne peut être prévue avec exactitude, c'est-à-dire que l'on ignore à l'avance le nombre et le sujet des nombreux documents de travail, rapports, études, etc. traitant de divers sujets liés à l'économique du travail et aux relations industrielles qui seront publiés chaque année. Toutefois, une série de ces rapports et études est publiée régulièrement et mise à la disposition des publics intéressés. En outre, 14 publications basées sur l'analyse comparative et la recherche des lois sur le travail sont publiées annuellement. Deux programmes de subventions de recherche sont également administrés: le Programme de subventions non sollicités et le Programme de subventions à la recherche universitaire. Pour plus de détails voir page 47.

Information sur les relations industrielles: Ce sous-élément aura besoins de $514,000 et 8 années-personnes pour s'acquitter de sa tâche.

Charge de travail: Depuis la mise en place du service, en septembre 1981, le rapport demandes de renseignements/réponses a augmenté, ainsi que le nombre de contacts promotionnels effectués (en vue d'obtenir de l'information auprès d'organismes comme les syndicats, les employeurs, et d'autres éléments de la population cible dans le domaine des relations industrielles). Ces contacts sont nécessaires pour informer les clients de l'existence du service et pour se tenir au courant des besoins en information des négociateurs, des chercheurs et des représentants professionnels dans le domaine des relations industrielles.

Au tableau 21, le niveau d'activité indiqué pour 1981-1982 ne représente que les six premiers mois de fonctionnement du service. Il a été doté d'un personnel complet et a atteint sa vitesse de croisière en 1983-1984; on prévoit que ce service maintiendra le même rythme pendant l'année en cours.

Tableau 21: Nombre de demandes de renseignements/réponses et de contacts d'ordre promotionnel effectués



Gestion générale, politique et liaison; Bureau de la main-d'oeuvre féminine; et Communications: Les activités liées à la politique, c'est-à-dire celles qui consistent à orienter la politique, à la gérer dans son ensemble, à participer à des organismes internationaux et à assurer le lien avec les administrations provinciales, ne se prêtent pas facilement à l'établissement d'indicateurs de la charge de travail ou du rendement. L'allocation des ressources est laissée à la discrétion des gestionnaires.

Les ressources du Bureau de la main-d'oeuvre féminine sont déterminées par la politique du gouvernement. Le Bureau est cependant à mettre au point des indicateurs de productivité de sa base de données annuelle en mesurant, par exemple, le nombre d'enquêtes effectuées, de publications produites, et de colloques, de conférences organisés, etc. On pourra aussi mesurer l'efficacité avec laquelle les politiques et les programmes du travail sont reçus en évaluant sur une longue période les clients cibles, les changements dans leurs attitudes et leur degré de sensibilisation, selon les changements des politiques et priorités du gouvernement et du Ministère.

La proportion des années-personnes et des dollars consacrés au fonctionnement de ces trois éléments, par rapport à l'ensemble du Programme de Travail Canada, indique bien à quoi sont utilisées les ressources, comme le montre le tableau 22. Dans les deux cas, ces rapports sont censés demeurer relativement constants au cours des trois porchaines années.

Tableau 22: Pourcentage des ressources consacrées à la politique par rapport à l'ensemble des ressources du Ministère

	Budget des dépenses 1984-1985	Prévues 1983-1984	Réelles 1982-1983
Années-personnes	89 (11%)	96 (11%)	81(10%)
Dépenses (en milliers de dollars)	6,248 (7%)	6,293 (7%)	4,531(6%)

F. Administration

Objectif

Fournir les ressources humaines et les services de gestion, des finances et de consultation; s'occuper de la stratégie et de l'évaluation ministérielles; veiller à ce que les services de traitement des données et de la bibliothèque traite et emmagasine de l'information; assurer des services de sécurité et d'administration générale.

Résumé des ressources

Les dépenses de l'administration représenteront environ 9.2 % des dépenses totales du Programme en 1984-1985.

Tableau 23: Dépenses de l'activité (en milliers de dollars) et années-personnes

Éléments	Budget des dépenses 1984-1985		Prévues 1983-1984		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Services, conseils et aide	5,050	116	5,679	118	(629)	(2)
Services de soutien technique technique	1,529	20	2,040	21	(511)	(1)
Information	2,157	50	988	50	1,169	-
	8,736	186	8,707	189	29	(3)

Description

La prestation de services de consultation et de soutien, y compris les services administratifs, financiers, du personnel, de gestion, de traitement des données, de planification, d'évaluation, de bibliothèque et de sécurité.

L'activité comprend trois éléments: les services, conseils et aide; les services de soutien technique; l'information.

Services, conseils et aide: Cet élément comprend la gestion globale de l'activité d'administration et des services communs centralisés, notamment les services à caractère consultatif et ceux qui assurent la mise en oeuvre permanente des systèmes de gestion tant pour les besoins de la haute direction que pour ceux des employés du Ministère, par exemple, le personnel, les finances, la planification, l'évaluation, les services de conseil en gestion et la sécurité.

Services de soutien technique: Cet élément fournit des services centralisés de soutien à caractère technique aux activités du Programme, tels que les programmes d'information, les publications et la gestion du matériel.

Information: Cet élément englobe la bibliothèque, qui possède une vaste collection permanente de livres, de périodiques et de revues, ainsi que d'autres documents touchant au domaine du travail à l'intention des employés de Travail Canada, des professionnels du domaine, des chercheurs et d'autres personnes intéressées, ainsi que les services de traitement des données du Ministère.

Données sur le rendement et justification des ressources

On a instauré des mesures du rendement et de la productivité et on les suivra de près en vue d'évaluer l'efficacité et le bon fonctionnement de l'exécution des services. On pourra se procurer l'an prochain les statistiques fondées sur les mesures introduites au cours des derniers mois. Voici quelques exemples de ces mesures: la Bibliothèque enregistre maintenant le nombre et la complexité des demandes de recherches, la Division de traitement de textes surveille tous les mois les secteurs qui enregistrent le plus de travail, et la Direction du traitement des données suit de près une série d'indicateurs mesurant l'utilisation des ressources par rapport à la quantité et au temps requis, etc. Dans la mesure du possible, ces mesures se rapporteront directement à l'utilisation des ressources, les années-personnes par exemple, afin de mettre en place des critères de normalisation des rapports production-coût.

À l'heure actuelle, la seule mesure globale du rendement de cette activité qui soit jugée applicable est la tendance suivi par la proportion des ressources totales du Programme consacrée à l'administration, que présente le tableau 24.

Tableau 24: Pourcentage des ressources consacrées à l'administration par rapport aux ressources totales du Ministère

	Budget des dépenses 1984-1985		Prévues 1983-1984		Réelles 1982-1983	
Années-personnes	186	(22%)	189	(22%)	202	(25%)
Dépenses (en milliers de dollars)	8,736	(9%)	8,707	(10%)	9,974	(14%)

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Analyse par article

1. Dépenses par article

Les dépenses du Programme de Travail Canada par article sont présentées au tableau 25.

Tableau 25: Dépenses par article (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1984-1985	Prévues 1983-1984	Réelles 1982-1983
Personnel			
Traitements et salaires	28,584	26,192	23,531
Indemnité versées à des employés de l'Etat et à des marins marchands	56,000	44,000	33,742
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	3,711	3,380	3,673
Autres	8	9	167
	88,303	73,581	61,113
Biens et services			
Transports et communications	2,825	2,887	2,251
Information	1,484	1,656	677
Administration provinciale des lois relatives aux indemnités versées à des employés de l'Etat et à des marins marchands	8,900	7,200	6,297
Services professionnels et spéciaux	3,749	3,971	3,745
Location	455	388	227
Achats, réparation et entretien	130	147	111
Services publics, fournitures et approvisionnements	658	654	803
Toutes autres dépenses	995	749	1,361
	19,196	17,652	15,472
Ensemble des coûts de fonctionnement	107,499	91,233	76,585
Capital	275	341	427
Subventions, contributions et autres paiements de transfert	29,891	27,749	14,638
	137,665	119,323	91,650
Moins recettes à valoir sur le crédit	42,500	31,100	18,500
Total des dépenses	95,165	88,223	73,150

2. Dépenses en personnel

Tableau 26: Années-personnes autorisées et provision pour le traitement

	Années-personnes autorisées			Échelle de traitement actuelle	**Provision pour le traitement annuel moyen 1984-1985**
	1984-85	1983-84	1982-83		
Direction					
Haute direction	37	28	16	47,960-93,040	**69,675**
Scientifique et professionnelle					
Economie, sociologie et statistique	27	30	27	14,570-62,880	**45,277**
Bibliothéconomie	7	7	7	19,782-48,298	**30,610**
Génie	16	18	13	22,196-73,560	**53,008**
Administration et service extérieur					
Médiation et conciliation	24	-	-	13,250-55,226	**47,652**
Service administratif	65	64	66	13,250-55,226	**33,206**
Gestion des finances	11	10	11	13,193-55,220	**37,162**
Administration des programmes	227	265	269	13,250-55,226	**38,481**
Gestion des systèmes d'ordinateurs	21	22	22	17,872-58,508	**38,092**
Service d'information	11	11	12	12,982-55,220	**37,737**
Organisation et méthodes	4	3	1	13,520-55,220	**45,038**
Gestion du personnel	13	14	16	13,330-60,830	**34,609**
Achats et approvisionnements	2	2	2	12,158-55,220	**31,895**
Soutien administratif					
Traitement des données	11	11	11	12,716-35,362	**24,119**
Commis	208	205	200	12,316-30,231	**20,668**
Secrétariat, steno, dactylo	103	96	94	12,034-30,425	**21,330**
Exploitation					
Services divers	2	3	3	12,627-38,088	**20,318**
Technique					
Dessins et illustrations	2	2	3	12,557-40,310	**23,778**
Techniciens divers	3	2	3	12,033-53,080	**27,201**
Soutien des sciences sociales	34	36	27	12,083-53,030	**32,949**
Soutien technologique et scientifique	9	6	7	13,372-48,444	**27,571**
Autres	10	10	11		**46,568**

La colonne "années-personnes" présente la répartition prévue par catégorie d'emploi du nombre d'années-personnes consenties au Programme de Travail Canada. La colonne "salaire moyen" indique le salaire de base estimé, en tenant compte de l'allocation pour les conventions collectives, des augmentations annuelles, des promotions et reclassifications de postes, divisé par le nombre d'années-personnes pour une catégorie d'emploi. Les comparaisons des moyennes, entre une année et l'autre, peuvent être influencées par les différences dans la répartition des éléments utilisés dans les calculs.

3. Subventions et contributions

Tableau 27: Détail des subventions et des contributions

	Budget des dépenses 1984-1985	Prévues 1983-1984	Réelles 1982-1983
Subventions			
Travaux spéciaux de recherche dans le domaine du travail (recherches spéciales)	40,000	40,000	40,000
Pour appuyer les activités qui contribuent à la réalisation des objectifs de Travail Canada	62,000	62,000	62,000
Travaux spéciaux de recherche dans le domaine du travail (prévention des accidents)	16,000	16,000	16,000
Aux syndicats et à leurs membres qui ne sont pas affiliés au Congrès du travail du Canada pour fins de formation syndicale	769,000	635,966	586,000
Programme de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs	23,150,000	21,768,474	9,331,000
Indemnisation des employés de l'État et des marins marchands	14,000	14,000	10,000
Appui aux organismes responsables de l'élaboration des normes	10,000	10,000	10,000
Conseil syndical du Commonwealth	20,000	40,000	60,000
	24,081,000	22,586,440	10,115,000
Contributions			
Aux programmes de formation syndicale du Congrès du Travail du Canada	3,538,000	3,056,131	2,923,000
Contribution aux organisations de travailleurs non affiliées au Congrès du travail du Canada en vue de promouvoir et d'améliorer les programmes de formation syndicale	1,124,000	995,772	764,000
Projets de qualité de vie au travail	785,000	765,000	491,000
Centre de formation syndicale de la région de l'Atlantique	363,000	322,500	300,000
Programme d'emplois d'été pour les jeunes	-	23,000	45,000
	5,810,000	5,162,403	4,523,000
	29,891,000	27,748,843	14,638,000

B. Analyse des coûts

Tableau 28: Ensemble des dépenses du Programme (en milliers de dollars)

	Dépenses de fonctionnement 1984-1985	Ajouter autres dépenses	Coût total	Soustraire recettes	**Coût net**	Total 1983-1984
Programme complet du travail	137,665	5,529	143,194	42,500	**100,694**	94,161*

- Des coûts additionnels de $ 5,529,000 comprennent: $ 4,715,000 pour l'usage de locaux fournis sans frais par Travaux publics Canada.

- $ 814,000 pour d'autres services fournis sans frais par d'autres ministères.

*Ce montant comprend:

$77,982,000	1983-1984 Budget des Dépenses
$10,760,000	1983-1984 Budget des Dépenses Supplémentaires (B)
$ 5,419,000	Services fournis gratuitement en 1983-1984
$94,161,000	Coût total 1983-1984

C. Analyse des recettes

Tableau 29: Recettes et sommes à valoir sur le crédit (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1984-1985	Prévues 1982-1983	Réelles 1981-1982
Sommes recouvrables auprès des organismes de la Couronne au titre du versement d'indemnité	42,500	31,100	18,500
	42,500	31,100	18,500

Ces recettes sont à valoir directement sur le crédit. Les paiements d'indemnités versées aux employés accidentés des sociétés de la Couronne et les frais d'administration connexes sont recouvrés auprès de ces sociétés et sont à valoir sur le crédit. Les sommes versées aux employés accidentés des ministères ne sont pas recouvrées auprès des ministères.

Le tableau 30 donne un aperçu des sommes relatives que reçoivent les sociétés de la Couronne.

Tableau 30: Somme (en milliers de dollars) recouvrée des sociétés de la Couronne par client important

Société de développement du Cap-Breton	13,360
Société des postes canadiennes	1,149
Société canadienne des ports	647
Ressources Eldorado Limitée	631
Énergie atomique du Canada Limitée	304
Autres clients	1,656
Total partiel	17,747
Somme recouvrée de tierces parties responsables	750
Autres recouvrements	3
Total des recouvrements	18,500